

МИНИСТЕРСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДГОТОВКИ И
РАССТАНОВКИ КАДРОВ РС (Я)
ГБПОУ РС (Я) «ПОКРОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Саха (Якутия)
«Покровский колледж»
(полное наименование организации)

на период с «27» мая 2015 года по «27» мая 2018 года
(указать срок действия коллективного договора)

Председатель Профкома
ГБПОУ РС(Я) «Покровский
колледж»: Обоюкова А.Л.
«27» мая 2015г.

МП



Директор
ГБПОУ РС(Я) «Покровский
колледж»: Саввинов Т.Г.
«27» мая 2015г.

МП



Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Саха (Якутия)
Якутское Управление социальной защиты населения и труда
при Министерстве труда и социального развития
Республики Саха (Якутия)
678010 Республика Саха (Якутия), Хангаласский улус,
г. Покровск, ул. Орданникова 2Б

*Увед. рег. и 19
от 05.10.2015
в спец. - м. Л.
Саввинова Т.Г.*

2015г.

Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Обязательства сторон по обеспечению условий труда, отдыха и занятости, подготовки, переподготовки и повышению квалификации кадров.....	4
3. Обязательства сторон по регулированию оплаты труда Работников.....	7
4. Обязательства сторон по решению социальных проблем.....	9
5. Охрана труда и здоровья.....	10
6. Гарантии профсоюзной деятельности.....	12
7. Обязанности сторон по обеспечению совместной деятельности.....	14
8. Заключительное положение.....	15
Приложение 1. Положение об оплате труда работников	
Приложение 2. Правила внутреннего трудового распорядка	

1. Общие положения

1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-правовые отношения и заключенным между работодателем, представленным в лице директора ГБПОУ РС (Я) «Покровский колледж» Тимофея Григорьевича Саввинова, именуемой далее «Работодатель», и работниками образовательного учреждения, представленными первичной профсоюзной организацией (далее – «Профком») в лице ее председателя Антонины Леонидовны Обоюковой, именуемыми далее «Работники»,

2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- обеспечения социальной защищенности Работников колледжа, обеспечения трудовых и социально - экономических прав Работников в соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) «Об образовании», Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также на основании Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Трудового кодекса РФ, Инструкций «О составе фонда заработной платы и выплат социального характера», Концепции перехода на НСОТ, Примерного положения об оплате труда работников бюджетных учреждений, подведомственных Министерству науки и профессионального образования РС (Я);

- создания системы социально-трудовых отношений в ГБПОУ РС (Я) «Покровский колледж», максимально способствующей его стабильной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

3. Статьи Коллективного договора распространяются на всех Работников колледжа и не могут ухудшать их положение по сравнению с нормами трудового законодательства.

4. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений в рабочем порядке и утверждения их в качестве «Приложения» решением общего собрания трудового коллектива.

5. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств до окончания срока действия Коллективного договора.

2. Обязательства сторон по обеспечению условий труда, отдыха и занятости, подготовки, переподготовки и повышению квалификации кадров.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

- трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе Трудового договора, регулируются Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором;

- Трудовой договор – это соглашение между Работником и Работодателем, по которому Работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением Правилам внутреннего трудового распорядка, а Работодатель обязуется выплачивать Работнику заработную плату в установленные сроки и в установленных размерах; обеспечивает условия труда, предусмотренные законодательством и настоящим Коллективным договором;

- Рабочее время-это время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями Коллективного и Трудового договоров, должен исполнять трудовые обязанности (ст.91 ТК РФ);

- Время отдыха – это время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и может использовать его по своему усмотрению (ст.106 ТК РФ);

Работодатель:

1. Осуществляет работу по подбору и расстановке кадров, по закрытию имеющихся вакансий.

2. Осуществляет прием и увольнение работников строго в соответствии с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

3. Не допускает нарушения трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, предоставления норм и гарантий, положения о дисциплинарных взысканиях.

4. Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законом «Об образовании».

5. Включает в аттестационную комиссию представителей актива Профкома.

6. Устанавливается режим рабочего времени, исходя из штатного расписания, должностных обязанностей и специфики работы, а именно: между 9:00 и 18:00 часами, с перерывом на обед от 13:00 до 14:00 часов, а для следующих категорий должностей устанавливается 4-х сменный график работы:

- Дежурный по общежитию;

- Сторож (вахтер) учебный корпус.

Продолжительность смены – 24 часа, очередность – сутки через 3 суток.

Преподавателям устанавливается полная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

Остальным работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями (суббота, воскресенье).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

7. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), а для женщин – 36 часов в неделю, с 9:00 до 17:00 вторник-пятница, в понедельник с 9:00 до 18:00 (ст.320 ТК РФ).

В случае производственной необходимости время, превышающее норму, оговаривается отдельно и согласуется с Профкомом.

8. Согласовывает с Профкомом:

- приказы, положения и мероприятия по установлению условий, норм труда, заработной платы;

- формы материального положения, вопросы по сокращению штатов, охране труда.

9. Устанавливает при приеме на работу испытательный срок от 3 до 6 месяцев согласно ст. 70 ТК РФ.

10. При приеме на работу знакомит Работника с его функциональными обязанностями, условиями и оплатой труда, Уставом колледжа, Правилами внутреннего распорядка, настоящим Коллективным договором – под роспись.

11. Осуществляет подготовку учреждения к новому учебному году.

12. Предоставляет всем Работникам один раз в год 2 оплачиваемых дня для прохождения профилактического медосмотра с последующим документальным подтверждением ими использованных дней по назначению (санитарная книжка).

13. Разрабатывает и согласовывает с Профкомом должностные обязанности, инструкции на рабочем месте; не требует от Работника выполнения работы, не предусмотренной Трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями; не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

14. Знакомит Работника с рабочей (учебной) нагрузкой на следующий учебный год до его ухода в очередной отпуск.

15. Разрабатывает расписание занятий и согласовывает его с Профкомом, не позднее чем за 3 дня до начала учебного года (семестра) с учетом семейных, жилищно-бытовых условий Работника и требований СанПиНа.

16. Предоставляет каждому Работнику возможность для обеденного перерыва – 1 час.

17. Предоставляет вновь принятым Работникам очередной отпуск по истечении 6-ти месяцев с момента приема на работу в соответствии со ст.122 ТК РФ;

Считает продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для преподавателей в количестве 56 кал. дней – основные и 24 кал. дней – северные льготы; для техработников – 28 кал. дней основные и 24 северные льготы; для остальных категорий работников колледжа – 42 кал. дней основные и 24 северные льготы.

18. Предоставляет дополнительно неоплачиваемый отпуск Работникам колледжа:

- | | |
|---|---------------------------|
| - участникам ВОВ | - 35 кал. дней в году; |
| - работающим пенсионерам (по возрасту) | - до 14 кал. дней в году; |
| - родителям и супругам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученного при исполнении воинского долга | - до 14 кал. дней в году; |
| - работающим инвалидам | - до 60 кал. дней в году; |
| - по заявлению об отпуске без содержания | - до 5 кал. дней; |
| - родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет | - до 14 кал. дней. |

19. Обеспечивает подготовку и повышение квалификации Работников согласно плану.

20. Обеспечивает соответствующее место для хранения верхней одежды Работников.

Профком:

1. Осуществляет контроль (в пределах своей компетенции):

- за соблюдением Работодателем трудового законодательства в части приема и увольнения Работников;
- за наложением дисциплинарных взысканий;
- за предоставлением норм и гарантий;
- за предоставлением 3 дополнительных оплачиваемых дней в качестве поощрения.

2. Участвует в работе комиссии по приемке помещений колледжа к новому учебному году.

3. Участвует в работе аттестационной комиссии колледжа.

4. Участвует в создании и проверке локальных нормативных актов вместе с Работодателем.

Стороны совместно:

1. Осуществляют контроль над созданием здоровых и безопасных условий труда, совместным расследованием несчастных случаев на производстве и возмещением ущерба.

2. Обеспечивают подготовку материалов для поощрения Работников, представление их к наградам и премиям.

3. Обязательства сторон по регулированию оплаты труда Работников.

- Договаривающиеся стороны исходят из того, что размер заработной платы Работников устанавливается в соответствии с нормативными актами РФ;

- Размеры доплат, надбавок, премий и др. выплат стимулирующего характера, устанавливаются Работодателем в пределах имеющихся средств.

Работодатель:

1. Обеспечивает своевременность выплаты заработной платы: выдается два раза в месяц по 15 за I половину заработной платы и по 30 числам за II половину заработной платы каждого месяца.

2. Обеспечивает правильность начисления ее, а так же установленных доплат (ст.147 ТК РФ), а именно:

- за вредные условия труда техработникам (вынос и вывоз мусора, работа с химикатами) – 12% и за очистку туалета -10%;

- охранникам за ночное дежурство – 40% (ч.3 ст.153 ТК РФ);

- за ненормированный рабочий день водителям – 9 дней к отпуску;

- доплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни – не менее двойной части оклада;

- Работодатель один раз в два года оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно Работнику и несовершеннолетним детям независимо от времени отпуска;

3. Считать время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, рабочим временем.

В эти периоды Работодатель привлекает Работников (преподавателей) к исполнению трудовых обязанностей в пределах времени, не превышающих учебную нагрузку.

Оплата производится из расчета зарплаты, предшествующей началу каникул.

4. При замене работника оплату производит в размере до 50 % зарплаты по тарификации подменяющего Работника.

5. Работникам-совместителям оплату производит по тарификациям, исходя из стоимости недельного часа.

6. Премии за выполнение особо важных и ответственных работ; премии по итогам работы (за квартал, год).

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения и комиссии по заработной плате в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;
- руководителем структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения
- по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников учреждения, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по учреждению.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Размер премий по итогам работы не ограничен.

Профком:

1. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью выплаты Работникам заработной платы, компенсаций, пособий и доплаты надбавок.
2. Осуществляет контроль за ведением и заполнением трудовых книжек сотрудников, за правильностью исчисления общего трудового и педагогического стажа.
3. Осуществляет контроль за соблюдением порядка начисления компенсирующей и стимулирующей части ФОТ.

Стороны совместно:

1. Разрабатывают Положение о премировании сотрудников и утверждают его на общем собрании трудового коллектива.
2. Предоставляют кадровых Работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

4. Обязательства сторон по решению социальных проблем

Работодатель:

4.1. Предоставляет возможность использования отпуска во время учебного процесса при необходимости лечения и (при наличии санитарной путевки).

4.2. О предстоящем увольнении Работника по сокращению, уведомляет его под роспись за 2 месяца, Профком – за 3 месяца.

4.3. Согласовывает с Профкомом график отпусков.

4.4. Предоставляет Работникам колледжа при необходимости справки формы 2-НДФЛ.

В целях осуществления социальной поддержки работников колледжа производится оказание материальной помощи:

- В связи с тяжелым заболеванием, требующим оперативного вмешательства – не менее 10000 рублей.
- В связи рождением на одного ребенка – не менее 10000 рублей.
- Для приобретения дорогостоящих лекарств – не менее 5000 рублей.
- Вступающим в законный брак – не менее 5000 рублей.
- Помощь семье работника в случае смерти работника - не менее 20000 рублей.
- Помощь работнику в случае смерти близких членов семьи (мать, отец, муж жена, дети, родные брат и сестра) для оплаты услуг по похоронному обслуживанию – не менее 15000 рублей.
- В связи с юбилейным Днем рождения 50, 55, 60, 65, 70, 75,80 лет выделяются средства на приобретение подарка – среднемесячная заработная плата.
- Материальная помощь работникам, достигшим (женщины- 50 лет, мужчины- 55лет) пенсионного возраста, при условии, если работник не намерен продолжать трудовую деятельность в данном коллективе– среднемесячная заработная плата. С учетом стажа работы в колледже не менее 5 лет.
- Материальная помощь одному работнику колледжа может оказываться не более двух раз в год. При наличии возможности (экономии фонда оплаты труда, экономии фонда профкома и т.д.) сумма материальной помощи может быть увеличена по решению профкома.

-Предусмотреть выделение дополнительных средств на подарки работникам и детям работников на Новый год, мужчинам на 23 февраля, женщинам на 8 марта, на День учителя при наличии экономии финансовых средств.

-На проведение культурно-массовых, спортивных, праздничных мероприятий предусмотреть выделение денежных средств, при наличии экономии с субсидий на выполнение государственного задания или средств от приносящей доход деятельности.

Профком:

1. Оказывает материальную помощь Работнику, в связи тяжелым материальным положением из средств профсоюзного бюджета один раз в год на сумму не менее 3000 (трех тысяч) рублей.
2. Содействует организации летнего отдыха детей Работников.
3. Осуществляет контроль за использованием средств Профсоюза.

Стороны совместно:

1. Ходатайствуют об улучшении жилищно-бытовых условий работников.
2. Проводят совместно культурно-массовые мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам, чествованию юбиляров, ветеранов и прочее.

5. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

1. Обеспечивает право Работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение совместных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права обязуется заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
2. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по ОТ в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения Профкома (или по соглашению с ним) и последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Профкома и комиссии по охране труда.
3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по ОТ, Правил, Инструкций, журналов инструктажа и др. материалов учреждения.

4. Обеспечивать Работников спецодеждой, обувью и др. средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий, должностей. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя.
5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому Договору от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законодательством.
6. Сохранять место работы (должность) за Работником учреждения на время приостановления работы органами госнадзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований ОТ не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).
7. Проводить совместное с Профкомом расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
8. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по ОТ, предоставить другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка
9. Обеспечивать гарантии и льготы Работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и опасными условиями труда. Список Работников, которым выдаются бесплатно по установленной норме молоко или др. равноценные пищевые продукты, утверждается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома.
10. Разработать и утвердить Инструкции по ОТ на каждое рабочее место с учетом мнения (по соглашению) Профкома (ст. 212 ТК РФ).
11. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и Инструкций по ОТ.
12. Создать в учреждении комиссию по ОТ, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
13. Возмещать расходы на погребение Работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, а так же лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием ОТ, выполнением Соглашения по ОТ. Оказывать содействие техинспекторам труда профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссии по ОТ в учреждении; в случае выявления ими

нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры по их устранению.

15. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров (обследований) Работников, а так же внеочередных медосмотров Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

16. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования Работников в районной поликлинике и больнице.

17. Оборудовать комнату отдыха Работников учреждения.

18. Обеспечить жильем преподавателей договорников, работающих вахтовым методом.

Профком обязуется:

1. Организовывать физкультурные и оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и др. Работников учреждения:

2. Проводить работу по оздоровлению детей Работников учреждения.

6. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились:

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 с его профсоюзной деятельностью.

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

3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным Договором.

4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с предварительного согласия Профкома.

5. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культмассовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте; право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377ТКРФ).

6. Работодатель обеспечивает ежеквартальное бесплатное перечисление членских профвзносов казначею из заработной платы Работников, являющихся членами профкома, при наличии их письменных заявлений в размере 1% (одного процента) (ст. 30, 377 ТК РФ).

7. Средства от ежеквартальных членских взносов направляются на:

- оказание разовой материальной помощи Работникам;
- похороны Работника или его близких родственников;
- юбилеи с 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет;
- новогодние подарки детям Работников до 18-летнего возраста включительно;
- празднование встречи Нового года, Дня Защитника Отечества, Международного Женского дня;
- коллективные выезды в театр, на экскурсию и др. культурные мероприятия.

8. Создается ревизионная комиссия из 3 (трех) членов для проверки и контроля использования профсоюзных взносов.

Ревизия проводится: - раз в год приказом Работодателя; - по первому запросу любого из Работников, членов профсоюза.

9. Работодатель из средств фонда производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 1000 (тысяча) рублей в месяц.

10. Председателю и членам Профкома предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 (трех) дней.

11. 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 семинаров, совещаний и др. мероприятий при наличии подтверждающих документов.

12. Председатель и члены Профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

13. Работодатель представляет Профкому любую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических Работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

14. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие

деятельности, о результатах всех проверок, связанных с выполнением администрацией колледжа трудового договора.

2. Информировует администрацию и коллектив колледжа о решениях, принимаемых вышестоящими профсоюзными инстанциями.

3. Своевременно доводит до сведения администрации и коллектива колледжа о массовых акциях, организуемых профсоюзами

8. Заключительное положение

1. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения следующего Коллективного Договора.

2. Контроль над выполнением Коллективного Договора осуществляется комиссией из числа представителей договаривающихся сторон, а так же сторонами самостоятельно. Информация по выполнению отдельных положений Коллективного Договора заслушивается раз в полгода.

3. Подведение итогов по выполнению Коллективного Договора производится один раз в год (май текущего года).

4. Коллективный Договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с директором.

5. Контроль над выполнением принятых сторонами обязательств возлагается:

- от Работодателя: на директора колледжа Саввинова Тимофея Григорьевича.

- от Работников: на председателя профкома Обоюкову Антонину Леонидовну.

Директор ГБПОУ РС (Я) «Покровский колледж» _____ Т.Г.Саввинов

Председатель профкома ГБПОУ РС (Я)

«Покровский колледж» _____ А.Л.Обоюкова