Председатель
Первичной профсоюзной организации
Государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Республики Саха (Якутия)
«Покровский колледж»

_____ А.В. Припузова

«22» ноября 2021 г.

Директор
Государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Республики Саха
(Якутия) «Покровский колледж»

_____ С.И. Сысолятин

«22» ноября 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Саха (Якутия) «Покровский колледж»

(сокращенное официальное название ГБПОУ РС(Я) ПК)

Срок действия договора: с 16 октября 2021 г. по 15 октября 2024 г.

Организационно-правовая форма организации: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Саха (Якутия)

Наименование вида экономической деятельности: Образовательная

Наименование вида собственности организации: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Саха (Якутия)

Среднесписочная численность – 46
Численность попадающая по КД – 46

От администрации руководитель – Сысолятин Сергей Иннокентьевич
Юридический адрес:
Россия, Республика Саха (Якутия)
678000, Хангаласский улус, г. Покровск,
ул. Братьев Ксенофонтовых, д. 31
Телефон/факс: 8(41144)45-242
E-mail: ppc/07@list.ru

Государственное казенное учреждение Республики Саха (Якутия)
«Хангаласское Управление социальной защиты населения и труда
при Министерстве труда и социального развития
Республики Саха (Якутия)»
678010 Республика Саха (Якутия), Хангаласский улус
г. Покровск, ул. Орджоникидзе 26

От трудового коллектива – Припузова Анна Валерьевна

«18» января 2022 г.

г. Покровск 2021

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения
Раздел 2. Трудовые отношения. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
Раздел 3. Оплата и нормирование труда
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха
Раздел 5. Обеспечение жилищных условий
Раздел 6. Обязательства сторон по решению социальных проблем
Раздел 7. Улучшение условий охраны труда
Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности
Раздел 9. Заключительные положения

Договаривающиеся стороны: ГБПОУ РС(Я) «Покровский колледж» и первичная профсоюзная организация педагогических работников и представителей других категорий работников ГБПОУ РС(Я) «Покровский колледж», действуя в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), заключили настоящий коллективный договор с целью создания на основе практического внедрения принципов социального партнерства, условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, устранение социального неравенства, обеспечение достойного уровня жизни и повышение производительности труда.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: «Работодатель» - ГБПОУ РС(Я) «Покровский колледж» (далее – колледж) в лице директора Сысолятина Сергея Иннокентьевича (далее – работодатель), и работники ГБПОУ РС(Я) «Покровский колледж» (далее – работники), представленные первичной профсоюзной организацией педагогических работников и представителей других категорий работников ГБПОУ РС(Я) «Покровский колледж» (далее - первичная профсоюзная организация), в лице председателя первичной профсоюзной организации педагогических работников и представителей других категорий работников ГБПОУ РС(Я) «Покровский колледж» (далее – представитель) Припузовой Анны Валерьевны.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются права и интересы работников, гарантированные действующим законодательством, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4. Коллектив работников поручает первичной профсоюзной организации представлять полномочия коллектива перед работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора и содействовать в их реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.15. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителем Работодателя и представителем Работников.

1.19. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении колледжем:

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Колледжа, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором;
- иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.20. Первичная профсоюзная организация имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации колледжа;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- участвовать в работе аттестационной комиссии колледжа;
- участвовать в работе комиссии по приемке помещений колледжа к новому учебному году;
- вносить по вопросам управления колледжа соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами колледжа, коллективным договором.

1.21. Стороны договорились, что Работники отказываются от забастовок при выполнении Работодателем условий настоящего Коллективного договора;

1.22. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

2.1. Основным документом, регулирующим отношения Работников в Колледже, является трудовой договор, заключенный в соответствии с действующим законодательством.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Колледжа, настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом Колледжа, а также действующим отраслевым соглашением.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, иными соглашениями, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.6. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.7. Стороны договорились, что работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в срок, указанный в заявлении, помимо условий, установленных статьей 80 ТК РФ, в следующих случаях:

- Болезни членов семьи, препятствующей продолжению работы и подтверждаемой соответствующими документами (членами семьи считаются: супруг (супруга), дети и родители, находящиеся на иждивении работника);
- Переезда супруга (супруги) на работу в другую местность.

2.8. Работодатель обязуется уведомлять первичную профсоюзную организацию 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.

Уведомление должно содержать приказы о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

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

2.9. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не более восьми часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.10. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом первичной профсоюзной организации, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в своей письменной форме. Мнение, не предоставленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или с его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения его законным выдает работодателю обязательное исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

2.12. Работодатель по возможности обязуется преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.13. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

2.14. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.15. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

- 170 рублей – по Республике Саха (Якутия);
- по факту – за пределы Республики Саха (Якутия);

2.16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.17. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Оплата труда работников Колледжа устанавливается в соответствии с действующим законодательство РФ, Положение об оплате труда в ГБПОУ РС(Я) «Покровский колледж», условиями трудового договора, иными нормативно-правовыми и локальными актами.

3.2. Фонд оплаты труда колледжа определяется ежегодно на календарный год. Источниками формирования единого фонда оплаты труда являются:

- Средства бюджетов различного уровня;
- Внебюджетные средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности колледжа, включая его подразделения.

3.3. Система оплаты труда в колледже включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных федеральным законодательством.

3.4. Ежемесячный профсоюзный взнос с работника взимается при наличии письменного заявления работника при поступлении на работу.

3.5. В колледже устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- за вредные условия труда техработникам (вынос и вывоз мусора, работа с химикатами) – 12 %;
- охранникам за ночное дежурство – 40% (ст.154 ТК РФ);
- за классность водителям- 1 класс - 25%, 2 класс – 10 %.
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее двойной части оклада. 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;

3.6. В Колледже устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячные выплаты стимулирующего премиального характера;
- стимулирующие премиальные выплаты по итогам полугодия.
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ.

3.7. Перечень видов, порядок и условия осуществления стимулирующих и компенсационных выплат устанавливаются Положением об оплате труда ГБПОУ РС(Я) «Покровский колледж», Положения о стимулировании (премировании), применяемых в колледже.

3.8. Стимулирующие надбавки полностью или частично могут быть сняты приказом директора с учетом мнения первичной профсоюзной организации в следующих случаях:

- при недостатке средств фонда оплаты труда;
- при фактическом прекращении выполнения работы, при ухудшении качества работы.

3.9. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц в следующие сроки: 20 числа каждого месяца - расчет за первую половину текущего месяца, 05 числа следующего месяца - расчет за вторую половину отработанного месяца.

3.10. По предоставлению соответствующего документа работниками колледжа могут быть установлены доплаты к окладу за следующие награды и почетные звания:

- За профессиональные отраслевые знаки отличия Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) – 10%;
- За почетные звания Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) – 20%;
- За ученую степень:

- кандидата наук – 10%
- доктора наук - 20%.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия выплата применяется по одному (максимальному) основанию.

Лицам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, выплаты устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

3.11. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (ставками), установленными и для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными актами. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест приказом директора колледжа.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В соответствии со ст. 92, 94 ТК РФ продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или 11 группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- продолжительность рабочего времени обучающихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных для лиц соответствующего

возраста;

- для педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава 36 часов в неделю;

4.2. В колледже применяется следующая продолжительность рабочей недели: профессорско-преподавательский состав - шестидневная рабочая неделя; остальные категории работников - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Руководитель структурного подразделения имеет право устанавливать гибкий график работы для своих работников в пределах нормы рабочего времени по согласованию с вышестоящим руководителем и профсоюзной организацией.

При необходимости работы персонала в субботу второй выходной день предоставляется в другой день недели.

4.2. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ РС(Я) «Покровский колледж» (Приложение № I к настоящему Коллективному договору).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ) с 9.00 до 18.00 с перерывом на обед с 13.00 до 14.00, а для женщин – 36 часов в неделю (ст.320 ТК РФ), в понедельник с 9.00 до 18.00, вторник – пятница с 9.00 до 17.00 с перерывом на обед с 13.00 до 14.00.

4.3. Для следующих должностей устанавливается сменный график работы (ст.103 ТК РФ), с продолжительностью смены – 24 часа (с 8.00 до 8.00), очередностью сутки через 3 суток:

- Дежурный по общежитию;
- Сторож (вахтер).

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания.

4.4. Для преподавателей:

4.4.1 Индивидуальная нагрузка педагогического работника, отнесенного к профессорско-педагогическому составу, работающего на 1 ставку, устанавливается ежегодно в соответствии с квалификационными требованиями, утверждается комиссией, фиксируется в индивидуальном плане и не может быть менее 720 часов в учебном году и может достигать до 1440 часов (2 ставки) согласно Письму – разъяснению МОиН РС(Я) №01-36/4348 от 20.06.2018г..

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

4.4.3 Работодатель должен ознакомить преподавателей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

4.4.4 Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим работником на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.4.5 В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.4.6 Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4.4.7 Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в

период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.5. Для тех отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительной оплачиваемый отпуск 9 дней к отпуску (ст.119 ТК РФ);

4.6. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

4.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.8. Стороны договорились, что дополнительно к праздничным дням, установленным Российской Федерацией, праздничный дни: 27 апреля – День образования Республики Саха (Якутия); 21 июня - День национального праздника «Ысыах», учрежденный Законом Республики Саха (Якутия) от 25.04.1992 г. № 933-Х11 «О порядке вступления в силу Конституция (Основного закона) Республики Саха (Якутия)» - считать выходным днем для всех сотрудников колледжа.

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков (ст. 123 ТК РФ), утверждаемым работодателем, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях (ст.124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).

4.10. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам колледжа в календарных днях, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.12. Работодатель обязуется;

4.12.1. предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем (водителям);

4.12.2. предоставлять работникам дополнительные выходные дни с сохранением средней заработной платы по семейным обстоятельствам (ст.116 ТК РФ), по заявлению работника, в следующих случаях;

- на свадьбу самого работника- 3 (три) календарных дня;
- на свадьбу детей работника - 1 (один) календарный день;
- рождение ребенка в семье работника - 1 (один) календарный день:
- участникам Великой Отечественной войны - 5 (пять) календарных дней в году;
- на похороны членов семьи (ближайших родственников) - 3 (три) календарных дня.

4.13. предоставлять работникам дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы по заявлению работника (статья 128 ТК РФ), в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 (тридцати пяти) календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 (четырнадцати) календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 (шестидесяти) календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 (четырнадцати) календарных дней в году:
- неосвобожденным председателям подразделений первичной профсоюзной организации (профком), членам актива первичной профсоюзной организации - 3 (три) календарных дня в году (по согласованию с руководителем подразделения);
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 (четырнадцати) календарных дней в году.

4.14. Дополнительный отпуск, предусмотренный пунктом 4.11.3. настоящего Коллективного договора по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.15. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

4.16. Работодатель предоставляет вновь принятым работникам очередной отпуск по истечении не менее 6-ти месяцев с момента приема на работу в соответствии со ст.122 ТК РФ.

4.17. При замене работника заработная плата производится в размере до 50% зарплаты по тарификации подменяющего работника по решению работодателя (ст. 151 ТК РФ).

4.18. Преподавателям, работающим по внешнему совместительству, оплата производится по тарификациям, исходя из стоимости недельного часа.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛИЩНЫХ УСЛОВИЙ

5.1. Первичная профсоюзная организация осуществляет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий и содействует постановке на учет в органах местного самоуправления.

5.2. В исключительных случаях места в общежитии, а также иные жилые помещения, находящиеся в ведении Колледжа, могут выделить сотрудникам, работающим на постоянной основе, в порядке очередности, на основании решения Работодателя по ходатайству первичной профсоюзной организации. Условия и сроки проживания определяются договором найма жилья, заключаемым между работником и Работодателем.

6. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель заключает договор обязательного медицинского страхования работников для оказания медицинской помощи с лечебно-профилактическими учреждениями.

6.2. Работодатель обеспечивает прохождение ежегодного медицинского осмотра работников.

6.2.1 Предоставляет всем работникам один раз в год 2 оплачиваемых дня для прохождения профилактического медосмотра с последующим документальным подтверждением ими

использованных дней по назначению.

6.2.2. Работодатель предоставляет дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в день и один день после дня получения вакцины от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) при предъявлении работником справки о получении вакцины.

6.3. Работодатель оказывает материальную помощь сотрудникам, работающим в колледже по основному месту работы, в случаях:

- впервые увольняющимся в связи с выходом на пенсию (или по состоянию здоровья), проработавшим в колледже не менее 5 лет – среднемесячная заработная плата;
- в случае смерти работника помощь семье в организации похорон – в размере 30 000 рублей, без учета НДФЛ;
- в случае смерти уволенного работника отработавшего не менее 10 лет, помощь семье в организации похорон – в размере 25 000 рублей, без учета НДФЛ;
- смерти ближайших родственников (родителей, супруг (и), детей) – в размере 20 000 рублей, без учета НДФЛ;
- необходимости дорогостоящего лечения работника или несовершеннолетних членов семьи – в размере 5000 рублей. без учета НДФЛ;
- в связи с тяжелым заболеванием, требующим оперативного вмешательства – в размере 10 000 рублей, без учета НДФЛ;
- в других случаях (пожар, наводнение и др.) при наличии удостоверяющих документов – в размере 10 000 рублей, без учета НДФЛ;
- в связи с юбилейными датами: 50 лет и далее через каждые пять лет выделяются средства на приобретение подарка – среднемесячная заработная плата;
- работникам, вступающим в законный брак – в размере 5 000 рублей, без учета НДФЛ;
- в связи с рождением ребенка, на 1 ребенка в размере 10 000 рублей, без учета НДФЛ;

Работодатель и/или первичная профсоюзная организация вправе отказать в предоставлении материальной помощи сотрудникам при имеющихся административных взысканиях.

6.3. Материальная помощь одному работнику колледжа может оказываться не более одного раза в год в размере не более 10 000 рублей. При наличии возможности (экономии фонда оплаты труда, и.т.д.) сумма материальной помощи может быть увеличена совместного решения директора и профкома. В исключительных случаях оказание материальной помощи осуществляется на основании совместного решения директора колледжа и председателя первичной профсоюзной организации.

6.4. В целях материальной поддержки работодатель при наличии собственных средств обеспечивает подготовку и повышение квалификации работников согласно плану.

6.5. Первичная профсоюзная организация совместно с работодателем организует и проводит спортивно-оздоровительные мероприятия.

6.6. Первичная профсоюзная организация совместно с работодателем организует и проводит культурно-массовые мероприятия: национальный праздник «Ысыах», «Новый год». «8 Марта», «День защитника Отечества», «Праздник весны и труда», «День Победы», «День учителя», «День матери».

6.7. Работодатель компенсирует стоимость проезда 1 раз в 2 года независимо от времени отпуска к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным, основным работникам и находящимся на их иждивении неработающим членам семьи: мужу, жене, кроме пенсионеров, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником.

6.7.1. Первичная профсоюзная организация выделяет средства для оплаты новогодних подарков и организации утренников для детей работников колледжа до 18 лет.

6.7.2. Работодатель может рассмотреть выделение денежных средств на проведение культурно-массовых, спортивных, праздничных мероприятий, при наличии экономии или средств, приносящий доход деятельности.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника учреждения производится

при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него) (Постановление Правительства РФ от 16.10.2014 г. № 1059).

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника предоставляется одновременно с возникновением такого права у самого работника, при условии выезда работника к месту использования отпуска.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим пунктом, предоставляются работнику и членам его семьи только по основному месту работы работника.

6.8. Первичная профсоюзная организация оказывает материальную помощь работнику из собственных средств, в связи тяжелым материальным положением, из средств профсоюзного бюджета один раз в год на сумму не менее 3 000 рублей

6.9. Первичная профсоюзная организация содействует организации летнего отдыха детей работников.

7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

Работодатель обязуется обеспечить:

7.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;

7.2. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

7.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

7.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

7.5. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

7.6. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

7.7. Проведение специальной оценки условий труда по результатам, которых разработать и реализовать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников;

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

7.9. Организовывать проведение за счет средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

7.10. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

7.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

7.12. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в порядке установленном Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами;

7.13. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.14. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля

за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.15. Разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников;

7.16. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда;

7.17. Бесперебойную работу и надлежащее содержание санитарно-бытовых, помещений, вентиляционных систем, систем пожарной сигнализации;

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

7.19. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами, инженерно- техническими работниками и сотрудниками колледжа требований охраны труда при проведении работ, учебных занятий, производственной практики. Не допускать производство работ на неисправном оборудовании;

7.21. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками колледжа на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника;

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

7.23. Обеспечивать учебный корпус и общежития колледжа аптечками для оказания первой доврачебной помощи:

7.24. Создать в колледже комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома;

7.25. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;

7.26. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией контроль состояния условий охраны труда, выполнения Соглашения по охране труда;

7.27. Оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда Рескома профсоюза работников образования и науки РС (Я), членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в колледже. В случае выявления ими нарушений прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.28. Проводить в установленные сроки выборы общественных уполномоченных по охране труда. Утверждать состав комиссий по охране труда;

7.29. Поощрять лучших уполномоченных и членов комиссии по охране труда;

7.30. Силами уполномоченных и членами комиссии по охране труда установить постоянный контроль за соблюдением требований охраны труда сотрудниками, работниками;

7.31. Систематически проверять выполнение руководителями подразделений предложений уполномоченных по охране труда, комиссии по охране труда, добиваться их максимальной реализации, ставить вопрос о привлечении к ответственности должностных лиц, не реагирующих на предложения уполномоченных;

7.32. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с законодательством РФ;

7.33. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы охраны труда;

7.34. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в суде:

7.35. Осуществлять контроль за своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

7.36. Осуществлять культурно-оздоровительную работу в колледже;

7.37. Осуществлять контроль за исполнение Соглашения по охране труда.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились:

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 с его профсоюзной деятельностью.

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

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным Договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с предварительного согласия Профсоюза.

8.5. Работодатель обязан предоставить Профсоюзу 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. 377 ТК РФ).

8.6. 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).

8.7. Средства от ежемесячных членских взносов направляются на:

- оказание разовой материальной помощи работникам;
- похороны работника или его близких родственников;
- новогодние подарки бездетным работникам, 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.

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

8.9. Ревизия проводится:

- раз в год приказом работодателя;
- по первому запросу любого из Работников, членов профсоюза.

8.10. Работодатель из средств фонда оплаты труда производит ежемесячные выплаты Председателю профкома в размере 1000 (тысяча) рублей в месяц.

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

8.12. 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.

8.13. Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТКРФ).

8.14. Работодатель представляет Профсоюзу 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.

8.15. Работодатель с учетом мнения Профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление Перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем от. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТКРФ);
- создание комиссий по ОТ (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные, а так же иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в рабочее время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193. 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и др. вопросы.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

9.2. Коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию органа по труду (статья 50 Трудового кодекса РФ).

9.3. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 (четырнадцати) дней после его подписания.

9.4. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.5. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.6. Настоящий Коллективный договор подписан в трех экземплярах, один из которых хранится у работодателя, второй - в первичной профсоюзной организации, третий - в канцелярии, и выдается по требованию.

9.7. Приложения к Коллективному договору:

№ 1. Положение об оплате труда в ГБПОУ РС(Я) «Покровский колледж».

№ 2. Правила внутреннего трудового распорядка в ГБПОУ РС(Я) «Покровский колледж».