

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
(направляется в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области)

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Курганский педагогический колледж»
(ГБПОУ «Курганский педагогический колледж»)

640000, г. Курган, ул. Карельцева, 32, kpk-kurgan@yandex.ru,
факс (8-3522) 45-51-91, тел. 41-71-10, 45-69-32

Зарегистрировано
" 21 " 05 2018 года

№ регистрации 18-25-12-040

1. Стороны, подписавшие коллективный договор

1.1. Представитель работодателя
Бобкова Любовь Григорьевна, директор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж».

1.2. Представитель работников
Тишков Денис Валерьевич, преподаватель, председатель первичной профсоюзной организации работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж».

2. Договор подписан 14 мая 2018 г.

3. Срок действия договора

с 30 мая 2018 г. по 29 мая 2021 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:
регистрационные листы изменений

NN _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора _____

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта _____



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КУРГАНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2018 - 2021 год(ы)

от работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации работников
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Курганский педагогический
колледж»



Д.В. Тишков

2018 г.

от работодателя:

директор государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Курганский педагогический
колледж»

Л.Г. Бобкова

«14» мая 2018 г.



Рассмотрен и одобрен на Общем собрании
(Конференции) работников и обучающихся
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Курганский педагогический колледж»

«14» мая 2018 г.
протокол № 18

г. Курган, 2018 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Курганский педагогический колледж» (далее – Колледж) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Курганской области от 2 июля 2002 года № 199 «О регулировании системы социального партнерства в Курганской области» и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Колледжа 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами Договора являются:

работодатель - Колледж, в лице директора и

работники Колледжа - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Колледжем, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж» (далее – Профком).

1.5. В период действия Договора, в случае его выполнения работодателем, Профком содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.6. Контроль, за исполнением Договора осуществляется сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции, а также органами по труду.

1.7. Предмет Договора:

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам трудовых отношений, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

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

1.9. Сфера действия Договора:

Действие Договора распространяется на всех работников Колледжа, состоящих с ним в трудовых отношениях, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, а также на директора Колледжа.

1.10. Основные принципы заключения Договора:

Настоящий Договор разработан на основе:

1.10.1. Соблюдения норм действующего законодательства в области трудовых отношений.

1.10.2. Реальности обеспечения и выполнения принятых обязательств.

1.11. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Договором, действуют нормы этих актов.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового

права, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников Колледжа под роспись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.

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

1.14. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Колледжа, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Колледжа.

1.15. При смене формы собственности Колледжа Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.16. При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.17. При реорганизации или смене формы собственности Колледжа любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.18. При ликвидации Колледжа Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.19. Локальные нормативные акты Колледжа, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Договору, принимаются по согласованию с Профкомом.

1.20. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.

1.21. В целях эффективной реализации положений настоящего Договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально--трудовых и профессиональных отношений.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными нормативными актами Колледжа и трудовыми договорами.

2.2. Стороны настоящего Договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Колледжа и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Трудовой договор заключается с работником, поступающим на работу в Колледж, в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон, за исключением случаев, предусмотренных настоящим ТК РФ, и в письменной форме (статья 72 ТК РФ). Все изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.5. Работодатель обязан:

2.5.1. Осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям.

2.5.2. Осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.5.3. Предоставить работнику работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работнику заработную плату в полном размере.

2.5.4. Создавать условия для квалификационного роста.

2.5.5. 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.

2.5.6. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ). 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;

2.5.7. Не допускать нарушений трудового законодательства – установленных норм труда и отдыха, правил обращения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

2.5.8. Не допускать массового сокращения численности работников без согласия Профкома.

2.5.9. 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.

2.5.10. Вновь принятых работников знакомить под роспись с настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, действующими в Колледже.

2.5.11. Извещать о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме в строгом соответствии с ТК РФ.

2.5.12. Утверждать и знакомить в письменном виде, до окончания учебного года и ухода работников в отпуск учебную нагрузку на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, в виде оформленной тарификации.

2.5.13. Объем учебной нагрузки, установленной преподавателям на начало учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году и при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения учебных групп.

2.5.14. Планировать учебную нагрузку так, чтобы, по возможности, преподаватели имели методический день, в зависимости от личной нагрузки преподавателя.

2.6. Работники обязаны:

2.6.1. Лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию.

2.6.2. Добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами.

2.6.3. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Колледжа.

2.6.4. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий в Колледже с учетом мнения Профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре. Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Колледжа.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических и других работников, ведущих учебно-воспитательную работу помимо основной работы, устанавливается работодателем по согласованию с Профкомом. Эта работа завершается к моменту ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода их в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. При установлении педагогическим работникам, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Колледже, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам. В случае досрочного выхода педагогического работника из этого отпуска ему восстанавливается предыдущая нагрузка.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможно только:

по взаимному согласию сторон;

по инициативе работодателя в случаях: простоя (в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Колледже на все время простоя на срок до одного месяца), восстановления на работе педагогического работника ранее выполнявшего эту учебную нагрузку, возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска. В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. О введении изменений условий трудового договора, определенных сторонами, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.10. Трудовой договор между работниками и работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьями 77, 336 ТК РФ.

2.11. Работодатель обязуется сообщать Профкому в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 8% и более от общего числа работников в течение 90 календарных дней.

2.12. Работодатель обязуется обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

При сокращении численности или штата работников работодатель стремится не допускать одновременного сокращения двух работников из одной семьи в течение 12 месяцев с момента увольнения первого члена семьи.

2.13. С учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ, производится увольнение работников, являющихся членами Профкома, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ (статья 82 ТК РФ).

2.14. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием Профкома.

2.15. Стороны договорились определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Колледжа, с учетом мнения Профкома.

2.16. 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).

2.17. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

3.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Колледжа на основании действующего трудового законодательства РФ.

3.4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Колледжа определяется настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с Профкомом.

3.4.2. Режим работы Администрации Колледжа:

понедельник	с 8.00 до 17.00 (с 12.00 до 13.00 перерыв на обед)
вторник	
среда	
четверг	
пятница	
суббота	выходные дни
воскресенье	

3.4.3. Для работников из числа административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя (40 часов в неделю).

Для работников из числа педагогического персонала устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Для работников из числа обслуживающего персонала устанавливается пяти (шести) дневная рабочая неделя, продолжительность рабочего времени – 20 - 40 часов в неделю в зависимости от занимаемой должности и объема работ (конкретная продолжительность рабочей недели, рабочего времени и времени отдыха зависит от занимаемой должности и объема работ и определяется трудовым договором).

3.4.4. Перерыв на обед не включается в рабочее время и не оплачивается.

Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

3.4.5. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы устанавливается работодателем по согласованию с Профкомом, при условии, если преподаватели, для которых Колледж является местом

основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

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

3.4.6. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

3.4.7. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности преподавателям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

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.

3.4.8. 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 директора Колледжа по согласованию с Профкомом.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Колледжа может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.5. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

3.5.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

3.5.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

3.5.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

3.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.7. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия Профкома.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.8. Работодатель обязан согласовывать с Профкомом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в

случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Колледжа.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

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

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора Колледжа.

3.10. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.11. Работодатель обеспечивает работников Колледжа возможностью отдыха и приема пищи в рабочее время: педагогическим работникам одновременно с обучающимися; другим работникам на основании Правил внутреннего трудового распорядка рабочего времени, оно не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Колледже, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа.

По соглашению между работниками и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.14. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.15. Работникам, работающим по совместительству, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ).

3.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

Денежная компенсация за часть неиспользованного в течение года очередного отпуска (для отпусков, превышающих 28 календарных дней) может предоставляться работникам, как правило, при оплате очередного отпуска следующего года по письменному заявлению работника за счет соответствующих источников финансирования Колледжа при финансовой возможности.

3.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.18. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.19. Работникам Колледжа сверх ежегодного основного отпуска предоставляются установленные действующим законодательством дополнительные оплачиваемые отпуска:

3.19.1. Отпуска за работу с вредными и опасными условиями труда, которые предоставляются работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Конкретная продолжительность отпуска за вредные и опасные условия труда, работникам определяется на основании Списка производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Постановлением Государственного Комитета Советов министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года за № 298/п-22. В стаж работы с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 Трудового кодекса РФ).

В подразделениях, где не проведена специальная оценка условий труда, так же предоставляются дополнительные отпуска в соответствии с вышеуказанным Списком, действующими результатами аттестации рабочих мест.

3.19.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

3.19.3. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с Профкомом.

3.20. На основании письменного заявления работников работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

3.21. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска и в других случаях предусмотренных статьей 124 ТК РФ.

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.25. Профком обязуется:

3.25.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.25.2. Предоставлять работодателю мнение/мотивированное мнение/согласование при принятии локальных нормативных актов Колледжа, для которых предусмотрено соответствующее согласование Профкомом ТК РФ, настоящим Договором.

3.25.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Система оплаты труда работников, включая размеры тарифных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением об оплате труда работников Колледжа, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома.

В состав заработной платы работника входят: базовый оклад, выплаты компенсационного характера, стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные системой оплаты труда.

4.2. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.3. Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.4. Фонд оплаты труда формируется Колледжем на календарный год за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Система оплаты труда, действующая в Колледже, регулирует размеры заработной платы работников в зависимости от их квалификации, сложности, количества, качества, условий выполняемой работы.

4.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (должностные обязанности), не

может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом Российской Федерации.

4.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме: за первую половину текущего месяца 21 числа текущего месяца, за вторую половину текущего месяца (расчет) 6 числа следующего месяца.

Днями выплаты заработной платы являются: 6 и 21 числа текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Работодатель не позднее, чем за день, до срока выплаты зарплаты выдает работнику расчетный листок, либо высылает его на личную электронную почту (письмо Минтруда от 21.02.2017 №14-1/ООГ-1560), в котором в письменной либо электронной форме извещает работника о начисленной и выплаченной сумме за оплачиваемый период, о размерах произведенных удержаний. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома (приложение 1).

Заработная плата выплачивается путем перечисления на банковские карты (при наличии), счета Работников в банке, либо в кассе Колледжа. Зачисление средств на счета и карты производится за счет средств работодателя.

4.7. Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.8. Оплата отпусков производится работникам не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

4.9. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.10. Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками.

4.11. Работодатель производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

4.12. Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ.

4.13. Профком обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

4.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.15. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после

получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Случаи, при которых недопустимо приостановление работы, установлены статьей 142 ТК РФ.

4.15. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

4.16. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

4.17. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере за каждый час работы в ночное время (приложение 2).

4.18. При совмещении профессий, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, увеличения объема работы размер доплат устанавливается по соглашению сторон, с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

4.19. В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Колледжа, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.20. Работодатель обязуется в целях социальной поддержки педагогических работников, являющихся молодыми специалистами (лица, окончившее образовательную организацию среднего или высшего профессионального образования, имеющую государственную аккредитацию, и впервые поступившее на работу в образовательную организацию по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательной организации на педагогическую должность и имеющее педагогический стаж не более трёх лет) осуществлять стимулирующие выплаты в размере не менее 20% от ставки заработной платы (должностного оклада).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Для обеспечения социальной защищенности работников Колледжа Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

5.1.1. При заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ).

5.1.2. При переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ).

5.1.3. При расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ).

5.1.4. По вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ).

5.1.5. При направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ).

5.1.6. При совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ).

5.1.7. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ).

5.1.8. В связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ).

5.1.9. В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. С учетом финансовой возможности отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.3. Стороны договорились о предоставлении работникам Колледжа дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

5.3.1. Для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день.

5.3.2. Рождения ребенка – 3 календарных дня.

5.3.3. Бракосочетания детей работников – 3 календарных дня.

5.3.4. Бракосочетания работника – 3 календарных дня.

5.3.5. Похорон близких родственников – 3 календарных дня.

5.4. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

5.4.1. В связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день.

5.4.2. Для проводов детей на военную службу – 1 календарный день.

5.4.3. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, 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 - 14 календарных дней. Указанный отпуск 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.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

6.1.1. Обеспечивать реализацию политики Колледжа в области охраны труда.

6.1.2. Обеспечить право работников колледжа на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и профессиональные заболевания работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, федеральными и отраслевыми, целевыми и другими программами, Соглашением по охране труда.

Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.5. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

6.1.6. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

6.1.7. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.8. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

Работодатель организует проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах с последующей сертификацией организации работ по охране труда в подразделениях Колледжа для:

проверки соответствия требованиям существующих норм, планирования и проведения профилактических мероприятий по охране труда;

обоснования предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на тяжелых и вредных работах;

рассмотрения вопроса о прекращении (приостановлении) эксплуатации лабораторий, участков, оборудования, представляющих непосредственную угрозу для жизни и здоровья работников;

ознакомления работающих с условиями труда на рабочих местах;

организации работы по сертификации производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда.

6.1.10. Заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), в соответствии с установленными законодательством Российской Федерации нормами. А также смывающими и (или) обезвреживающими средствами (приложение 4).

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.13. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

6.1.14. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.1.15. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

6.1.16. Проводить расследования и учет несчастных случаев, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.1.17. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

6.1.18. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.19. Незамедлительно выполнять требования Профкома об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

6.1.20. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.21. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного контроля и в

случае отказа работника от работы вследствие нарушений охраны труда не по вине работника.

6.1.22. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Колледжа.

6.1.23. Создать в Колледже комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома.

6.1.24. Рассматривать на паритетных началах совместно с Профкомом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных Договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

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

6.2. Профком обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

6.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

6.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

6.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

6.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

6.2.6. Осуществлять выдачу работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

6.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Бережно относиться к имуществу Колледжа, незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Колледжа.

6.3.6. Обеспечивать сохранность технических средств, рабочих и учебных помещений.

6.3.7. Содействовать экономии электроэнергии, воды и других ресурсов.

6.3.8. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о любых отклонениях и нарушениях, ухудшающих условия труда и противопожарный режим.

6.3.9. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Колледжа о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3.10. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.3.11. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим Договором.

7.2. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.3. В случае если работник, не состоящий в Профкоме, уполномочил Профком представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет Профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.4. В целях создания условий для успешной деятельности Профкома в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Договором работодатель обязуется:

7.4.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Колледжа, учитывать мнение Профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором;

7.4.2. Соблюдать права Профкома, установленные законодательством и настоящим Договором (глава 58 ТК РФ);

7.4.3. Не препятствовать представителям Профкома в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профкома, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.4.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для постоянной работы Профкома, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.4.5. Предоставлять в бесплатное пользование Профкому здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.4.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профкоме и (или) профсоюзной деятельностью.

7.4.7. Привлекать представителей Профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.5. С учетом мнения (по согласованию) Профкома производится:

7.5.1. Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда (статьи 135, 144 ТК РФ).

7.5.2. Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ).

7.5.3. Принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ).

7.5.4. Составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ).

7.5.5. Привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ).

7.5.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ).

7.5.7. Установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ).

7.5.8. Принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ).

7.5.9. Утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ).

7.5.10. Определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ).

7.5.11. Установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ).

7.5.12. Применение и снятие дисциплинарного взыскания (статьи 193, 194 ТК РФ).

7.5.13. Создание комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ).

7.5.14. Установление порядка проведения аттестации, формирование аттестационной комиссии в Колледже (статьи 81, 82 ТК РФ).

7.5.15. Формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7.5.16. Принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

7.5.17. Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ, производится увольнение работников, являющихся членами Профкома, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ (статья 82 ТК РФ);

7.7. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия Профкома (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.8. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

7.9. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, работников, указанных в пункте 7.8 настоящего Договора, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

7.10. При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, работников, указанных в пункте 7.8 настоящего Договора, производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ (ст. 374 ТК РФ).

7.11. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов с сохранением среднего заработка.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

8.1. Профком обязуется:

8.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профкома, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профкома.

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

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

8.1.5. Осуществлять контроль за охраной труда в Колледже.

8.1.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профкома в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.1.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Колледжа, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.1.9. Принимать участие в аттестации работников Колледжа на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Колледжа.

8.1.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.1.11. Информировать членов Профкома о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.1.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профкома и других работников Коллежа.

8.1.13. Содействовать оздоровлению детей работников Колледжа.

8.1.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Колледжа.

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

8.1.16. Участвовать в работе комиссии Колледжа по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других комиссиях.

IX. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Трудовые споры между работником и работодателем рассматриваются Комиссией по трудовым спорам Колледжа и судами (ст. 382 ТК РФ).

9.2. В случае поступления работодателю или в Профком жалобы на действия или поведение работника, он имеет право ознакомиться с содержанием соответствующего документа.

9.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с гл. 61 Трудового кодекса РФ. Неурегулированные внутри Колледжа коллективные трудовые споры передаются в суд.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ДОГОВОРА

10.1. Стороны договорились совместно обеспечить постоянный контроль за исполнением обязательств по Договору.

10.2. Итоги реализации настоящего Договора рассматриваются Сторонами не реже 2 раз в год на Общем собрании (Конференции) работников и обучающихся Колледжа.

10.3. Каждая из сторон, подписавшая настоящий Договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении конфликтов и противоречий, возникающих в сфере трудовых отношений. Руководствуясь принципам социального партнерства.

10.4. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания Договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

*** XI. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ ДОГОВОРА, ВНЕСЕНИЕ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ**

11.1. Настоящий Договор заключен в письменной форме, составлен в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.2. Настоящий Договор вступает в силу 30 мая 2018 года и действует в течении 3 лет.

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

Все изменения и дополнения к настоящему Договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего Договора. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Договора.

11.4. Стороны договорились об обсуждении вопроса о продлении срока действия условий настоящего Договора или принятия нового за 3 месяца до окончания действия настоящего Договора.

<p>от работников: Председатель первичной профсоюзной организации работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж»</p> <p> _____ Д.В. Тишков М.П. « 14 » _____ 2018 г.</p>	<p>от работодателя: директор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж»</p> <p> _____ Л.Г. Бобкова М.П. « 14 » _____ 2018 г.</p>
---	--

приложение 1
к коллективному договору
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Курганский
педагогический колледж»
на 2018- 2021 год(ы)

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации работников государственного
бюджетного профессионального образовательного
учреждения «Курганский педагогический колледж»



Утверждаю:
Директор государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Курганский педагогический колледж»



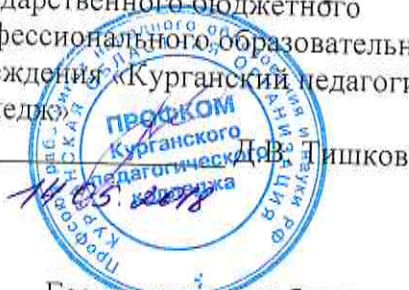
Расчетный листок (форма)

ГБПОУ «Курганский педагогический колледж» _____ месяц, год								
Подразделение	таб.№		Ф.И.О.					
101	месяц	остаток	сумма					
M(месяц)	код	начисл.	рв.	сумма	M(месяц)	код	удерж.	сумма
	104	оклад				505	п/н исс	
	106	доплата				325	профе.	
	107	по сред.				511	стр.пфи	
	111	стимул.				508	есн сси	
	113	ед.стим				509	есн мфи	
	115	кл.руков.				341	стр.пфи	
	116	ПЦК				338	есн мес	
	117	допл.ночн.				339	есн мф	
	118	кабинет				305	п/налог	
	122	тетради						
	123	персон.						
	126	совм.проф.			межрасчетные выплаты:			
	130	надбавк.						
	131	кабинет				302	касса	
	140	Отп.ФЗП				301	аванс	
	141	К.О.ФЗП				312	межрасчет	
	146	тарифик.						
	157	Тр.согл.						
	160	др.премии						
	161	пр.премии						
	196	б/л 3 пр.						
	199	р/к ФЗП						
	216	мат.пом.						
	295	почасов						
	296	оклад /ч						
ВСЕГО начислено				удержано				
к учету в следующем месяце				остаток				
Табель :								

приложение 2
к коллективному договору
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Курганский
педагогический колледж»
на 2018- 2021 год(ы)

НОЕ

оголасовано:
председатель первичной
профсоюзной организации работников
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Курганский педагогический
колледж»



Д.В. Тишков

Утверждаю:
директор государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Курганский педагогический
колледж»



Л.Г. Бобкова

ного
го
еский

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Курганский педагогический колледж»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым устанавливается размер повышения
оплаты труда за работу в ночное время

Наименование профессии (должности)	Размер повышения заработной платы
Сторож	35%
Дежурный по общежитию	
Помощник воспитателя	

собрании
ающихся
нального
реждения
колледж»
2018 г.

18

приложение 3
к коллективному договору
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Курганский
педагогический колледж»
на 2018- 2021 год(ы)

ЗНОЕ

голосовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации работников
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Курганский педагогический
колледж»

Утверждаю:
директор государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Курганский педагогический
колледж»

ного
го
еский

Д.В. Тишков
14.05.2018



Л.Г. Бобкова
14.05.2018



Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Курганский педагогический колледж»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, для которых установлены доплаты за работу с
вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки
условий труда на рабочих местах

Наименование профессии (должности)	Размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
Шеф-повар	4%-12% (от должностного оклада)
Повар	
Кухонный работник	

собрании
находящихся
национального
реждения
колледж»

2018 г.

18

приложение 4
к коллективному договору
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Курганский
педагогический колледж»
на 2018- 2021 год(ы)

ЗНОЕ

гласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации работников
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Курганский педагогический
колледж»

Утверждаю:
директор государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Курганский педагогический
колледж»

ного
го
еский

И.В. Тишков

И.Г. Бобкова

14.05.2018

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Курганский педагогический колледж»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение
сmyвaющих и (или) обезвреживающих средств

Наименование профессии (должности)	Виды сmyвaющих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи в месяц
Дежурный по общежитию	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
Электрик	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
Слесарь-сантехник	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
Плотник-столяр	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в устройствах)

собрании
ающихся
нального
реждения
колледж»

2018 г.

18

№ /п	Наименование профессии (должности)	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи в месяц
			дозированных устройствах)
	Водитель	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Шеф-повар	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук для мытья тела Регенерирующий, восстанавливающий крем для рук Защитный крем для рук (средства гидрофобного действия)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл. 100 мл.
	Повар	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук для мытья тела Регенерирующий,	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл.

юго
о
эский

собрании
ающихся
нального
реждения
колледж»

2018 г.

18

НОЕ

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи в месяц
		восстанавливающий крем для рук	
		Защитный крем для рук (средства гидрофобного действия)	100 мл.
0.	Кухонный рабочий	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Регенерирующий, восстанавливающий крем для рук	100 мл.
		Защитный крем для рук (средства гидрофобного действия)	100 мл.
1.	Сторож	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Вахтер	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Гардеробщик	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Регенерирующий, восстанавливающий крем для рук	100 мл.
		Защитный крем для рук (средства гидрофобного действия)	100 мл.

ного
го
еский

собрании
нающихся
нального
реждения
колледж»

2018 г.

18

Прошито, пронумеровано, скреплено печатью на 26 (двадцати шести листах)

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Курганский педагогический колледж»

г. Курган, ул. Карельцева, 32, тел. (3522) 45-51-91

Директор

Д.Г. Бобокова

Председатель первичной профсоюзной организации работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж»

