

Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Ростовской области

«ШАХТИНСКИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ ТОПЛИВА И ЭНЕРГЕТИКИ
им. ак. СТЕПАНОВА П.И.»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2015 - 2018 г
между работодателем и работниками.

Принят на
общем собрании (конференции)
работников и обучающихся
«22» 06 2015г.

Протокол № 2

Департамент труда
и социального развития
Администрации
города Шахты

г.Шахты

*Зарегистрировано под № 359
29.06.2015г. - лет. спец. - Думаревой Т. Ю.
[Подпись]*

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Шахтинский региональный колледж топлива и энергетики им. ак. Степанова П.И.» Кочетова Евгения Викторовича и работниками в лице председателя профсоюзного комитета Черных Вячеслав Михайлович, представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (*ст. 40 ТК РФ*).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя (*ст. 41 ТК РФ*).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.» в лице ее профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем Работников ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.», ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.6. Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет через бухгалтерию работодателя на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников (профвзносы) в размере 70% установленного профсоюзного взноса (*ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК РФ*).

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим коллективным договором. (*ст. ст. 41, 44 ТК РФ*).

1.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.9. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.10. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.» (*ст. 41 ТК РФ*).

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложениями к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды, ведомственную печать и др.)

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производительности труда, повышение качества обучения на основе внедрения новой технологии, прогрессивных форм организации и системы оплаты труда.

2.2. В этих целях **работодатель обязуется:**

2.2.1 добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения тарифных ставок и окладов ниже действующих;

2.2.2 обеспечивать безопасные условия труда;

2.2.3 осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4 создавать условия для освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.2.5 проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям у работодателя, а при необходимости – в образовательных учреждениях высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются локальными нормативными актами, которые являются приложением к коллективному договору, либо трудовыми договорами;

2.2.6 осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.7 предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении социально-экономических показателей;

2.2.8 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (*ст. 22 ТК РФ*);

2.2.9 предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

2.2.10 предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также социальных программ (по занятости, подготовке и обучению кадров, оздоровлению работников и другим);

2.2.11 создавать условия, обеспечивающие деятельность колледжа и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.12 сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.2.13 соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.14 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.15 выплачивать работникам причитающуюся заработную плату в полном размере и в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.2.16 учитывать мнение профсоюзной организации при разработке проектов текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.17 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.18 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

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

2.2.20 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности ГБПОУ РО «ШРКТЭ им.ак.Степанова П.И.» присущими профсоюзам методами, в т.ч. путем возобновления и развития экономического трудового соревнования работников с целью повышения эффективности их труда, установления совместно с работодателем прогрессивных систем поощрения передовиков и новаторов производства;

2.3.2 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (*глава 30 ТК РФ*);

2.3.3 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (*ст. 29 ТК РФ*);

2.3.4 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (*ст. 41 ТК РФ*);

2.3.5 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (*ст. 41 ТК РФ*);

2.3.6 выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.7 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.8 вносить предложения работодателю по совершенствованию систем, форм и размеров оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития организации и ее кадровой политики, экономическому и трудовому соревнованию, способствующему более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.9 предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;

2.3.10 осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.11 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору; *(часть вторая ст. 21 ТК РФ)*;

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.3 бережно относиться к имуществу работодателя;

2.4.4 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.5 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;

2.4.6 принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих выполнению обязанностей и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.7 содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в колледже и на его территории, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.8 вести себя достойно, соблюдать установленные правила внутреннего распорядка.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4 принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.);

2.5.5 создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. Профсоюзный комитет в соответствии с ТК РФ ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и иными законами и нормативными правовыми актами РФ и коллективным договором имеет право:

2.6.1 получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации работодателя;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами;

2.6.2 вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.6.3 свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4 оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работники имеют право на:

2.7.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.7 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.8 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.9 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.10 объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.11 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.12 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.13 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.14 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.15 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются **трудовым договором**, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (*ст. 57 и ст. 67 ТК РФ*).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом по правовым и кадровым вопросам и согласовываются с профсоюзным комитетом.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (*ст. 57 и ст. 60 ТК РФ*), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (*ст.ст. 57, 58 ТК РФ*);

3.2.3 заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, в том числе с заместителями директора и главным бухгалтером, руководителями филиалов и структурных

подразделений, которые могут расторгаться досрочно по инициативе работника при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (*ст. 81 ТК РФ*);

3.2.4 предусматривать рабочие места для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве;

3.2.5 привлекать и использовать в организации иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства и по согласованию с профсоюзным комитетом (*п. 5 ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

3.2.6 выполнять условия заключённых трудовых договоров;

3.2.7 изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (*ст. 72-76 ТК РФ*);

3.2.8 сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - соответственно не менее чем за три месяца (*п.2 ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

3.2.9 представлять в профсоюзный комитет не позднее чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.10 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- в) проработавшие на предприятии от 10 до 15 лет (по соглашению);
- г) работники моложе 18 лет.

3.2.11 расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, возможно только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (*ч. 4 ст. 82 ТК РФ*);

3.2.12 заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников на переподготовку;

3.2.13 рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

3.2.14 принимать решение о судьбе организации с учётом мнения профсоюзного комитета;

3.2.24 не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.ст. 81 и 261 ТК РФ);

б) лиц в возрасте до восемнадцати лет (ст. 269 ТК РФ);

в) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ).

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

3.3.4 обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6 предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3.4. При приеме на работу работника, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором и документами непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Трудовой договор заключается только в письменной форме.

Согласно ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы);

- дата начала работы, срок действия срочного трудового договора и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения такого договора;
- условия оплаты труда (в т.ч. размер оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), условия труда и выплаты заработной платы (в т.ч. – условия о месте, способе и сроках выплаты заработной платы);
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Режим рабочего времени и отдыха устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего распорядка для работников колледжа.

4.2. Рабочим временем для преподавателей является время проведения занятий (в том числе консультации) в соответствии с расписанием, утвержденным директором (допускается замена предмета в случае производственной необходимости или по личному заявлению преподавателя). Участие в педагогических советах и занятиях по повышению методического уровня (пед.чтения) для преподавателей обязательно. Для классного руководителя обязательно участие в воспитательных мероприятиях, в соответствии с планом воспитательной работы колледжа.

4.3. Рабочим временем для административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала является пятидневная 40-часовая рабочая неделя (*ст.91 ТК РФ*).

4.4. Допускается в случае производственной необходимости перенос обеденного перерыва и начала рабочего времени на удобное для работников и обучающихся, с разрешения работодателя.

4.5. В соответствии со ст. 166 ТК РФ работодатель применяет норму: особенности направления работников в служебные командировки в порядке определенном Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 29.12.2014 г. №1595).

4.6. В соответствии с ТК РФ, Работодатель предоставляет для работников следующие виды отпусков:

- ежегодный, ст.122 ТК РФ;
- дополнительный, ст.118 ТК РФ;
- за ненормированный рабочий день, ст.119 ТК РФ;
- без сохранения заработной платы, ст.128 ТК РФ.

4.7. Работодатель может предоставлять трехдневный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.116 ТК РФ):

- работникам не пользующимся больничным листом в течении года;

- работникам уходящим в отпуск в период с 01.10 по 01.05 имеющим минимальные отпуска.

4.8. Минимальный основной отпуск для всех работников предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней.

4.9. При составлении графика отпусков, он согласовывается с графиком учебного процесса, утвержденным администрацией, с профсоюзным комитетом, с учетом пожеланий работника.

4.10. При уходе в отпуск, по желанию работника, ежегодный отпуск может быть разделен на части, по согласованию с администрацией (ст.125 ТК РФ).

4.11. Право на использование отпуска за первый год работы предоставляется по истечению шести месяцев непрерывной работы работника (ст.122 ТК РФ) в данной организации.

4.12. Предоставляется кратковременный 3-х дневный отпуск при вступлении в брак, при вступлении в брак детей, сестер, братьев, при рождении ребенка, при смерти близких родственников, при переезде на новое место жительства ст.128 ТК РФ.

4.13. Продолжительность рабочего времени преподавателей составляет не более 144 часов в месяц (Правила внутреннего распорядка).

4.14. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч.4 ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.15. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч.ч. 6 и 8 ст. 113 ТК РФ).

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.2. Система оплаты труда, формы материального поощрения, а также нормы труда устанавливаются работодателем в соответствии с постановлением Администрации Ростовской области, Уставом колледжа и согласовываются с профкомом колледжа, с закреплением в коллективном договоре.

5.3. Доплаты компенсационного характера, в том числе за работу: в условиях, отклоняющихся от нормальных (ночные, выходные, праздничные

или нерабочие дни, с вредными, тяжелыми, специфическими условиями, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и т.д.) осуществлять в соответствии с действующими нормативными актами и положениями.

5.4. Выплаты стимулирующего характера, в том числе применение повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы осуществлять в соответствии с действующими нормативными актами и положениями.

5.5. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с Постановлениями Правительства РФ и администрации Ростовской области в сроки, указанные в этих документах.

5.6. Выплата заработной платы осуществляются на основании ст. 136 ТК РФ 10-25 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на картсчета, открытые в кредитной организации (банк) согласно заключенному договору. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (*ч.ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК РФ*).

5.7. Работодатель и уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом (ст. 142 ТК РФ).

5.8. При задержке заработной платы профком имеет право потребовать отчет о финансово-хозяйственной деятельности колледжа, а работодатель обязан предоставить все необходимые для этого документы.

5.9. Доплату преподавателям считать:

- за заведование кабинетом, лабораторией, мастерской;
- за классное руководство;
- за проверку контрольных работ (письменных работ) по отдельным предметам;
- за работу в цикловых методических комиссиях председателям, зам.председателя (секретарь).

5.9.1. Доплату за классное руководство, за проверку письменных работ, за заведование кабинетом, лабораторией, мастерскими, председателям и секретарям за работу в цикловых методических комиссиях, и др. выплаты, производить согласно действующим положениям.

5.9.2. Надбавку устанавливать за классность, мастерство, высокие достижения в труде и т.п.

5.9.3. Оплачивать работу, связанную с выполнением исследовательской работы по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий, методических пособий, созданию и усовершенствованию материальной базы с учетом объема и сложности.

5.10. Минимальный размер оплаты труда работников учебного заведения устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.11. Изменения в годовой тарификации преподавателя в течение учебного года в сторону уменьшения производится администрацией в исключительных случаях (уменьшения наполняемости учебных групп ниже установленных пределов). Предупреждение об изменении тарификации производится не позднее, чем за два месяца.

5.12. Установить норму убираемой площади для уборщиц в пределах 620 кв.м. - туалеты, лестницы; 920 кв.м. – аудитории, кабинеты, спортзалы, актовые залы, конференц залы, библиотеки, мастерские.

5.13. Сторожам(вахтерам), машинистам (кочегарам) котельной и воспитателям оплата труда производится по суммированному учету рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

5.14. Бухгалтерия колледжа обязана выдавать ежемесячно всем работникам колледжа письменное подтверждение расчета заработной платы ст.136 ТК РФ.

5.15. Работодатель на основании ст. 192 ТК РФ применяет основания, увольнение по которым считается дисциплинарным взысканием. Это:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ);

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей: прогул, появление на рабочем месте в состоянии опьянения, разглашение тайны, совершение хищения и нарушение требований охраны труда, которое повлекло тяжкие последствия (п. 6 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ). Дисциплинарным считается увольнение за совершение работником, обслуживающим денежные или товарные ценности, виновных действий, повлекших утрату к нему доверия (п. 7 ст. 81 ТК РФ), и совершение преподавателем, воспитателем аморального поступка (п. 8 ст. 81 ТК РФ), но только в том случае, если эти действия (аморальный поступок) совершены по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

Раздел 6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с Основами законодательства РФ об охране труда обязан обеспечить: (ст. 212 ТК РФ)

6.1.1. Безопасность при эксплуатации производственных зданий, оборудования, осуществлении технологических процессов, эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты.

6.1.2. Условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям законодательства об охране труда.

6.1.3. Своевременную разработку, выполнение комплексного плана улучшения условия труда, охраны труда, организацию надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников, а также ежегодного соглашения по охране труда.

6.1.4. Режим труда и отдыха работников, установлен трудовым законодательством Российской Федерации.

6.1.5. Обучение, инструктаж работников и проверку знаний работникам норм, правил и инструкций по охране труда.

6.1.6. Разрабатывать и по согласованию с профсоюзным комитетом утверждать Правила и инструкции по охране труда;

6.1.7. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (*ст. 212 ТК РФ*);

6.1.8. Организовать, в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников (*ст. 212 ТК РФ*);

6.1.9. Медицинские осмотры проводятся за счет работодателя и входят в состав затрат (*ст. 213 ТК РФ, ст. 255 НК*);

6.1.10. Обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета организации (его представителей), в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (*ст. 229 ТК РФ*).

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1 представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

6.2.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

6.2.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

6.2.4. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;

6.3. Работники обязаны (*ст. 214 ТК РФ*):

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, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.3.3. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (*ст. 214 ТК РФ*);

6.3.4. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1 обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (*ст. 2 ТК РФ*);

7.1.2 осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

7.1.3 обеспечить обязательное медицинское страхование работников с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

7.1.4 своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых действующим законодательством;

7.1.5 внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

7.1.6 обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1 обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

7.2.2 осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов;

7.2.3 содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

7.2.4 активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

7.2.5 контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Культура, спорт, быт

Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

7.3 Работодатель:

7.3.1 предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя объекты культурного, спортивного, и оздоровительного назначения (*ст. 377 ТК РФ*);

7.3.2 способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;

7.3.3 сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы;

7.3.4. организовывать в коллективе чествование юбиляров, ветеранов войны и труда, поздравление с праздниками.

7.4. Профсоюзный комитет:

7.4.1 направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, отдыха, туризма, оздоровительно-физкультурных объектов на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей работников и членов их семей;

7.4.2 осуществляет контроль за своевременным и целенаправленным использованием средств на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

Раздел 8. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

8.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

8.1.1. оказывать за счет средств работодателя материальную помощь:

а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти;

б) перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев;

в) при рождении ребенка;

г) в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.);

д) адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям работников;

8.1.2. профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях;

8.1.3. Работникам, поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст.173 ТК РФ).

Раздел 9. Защита трудовых прав работников

12.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 ст.16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

12.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

12.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

12.4 Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам

В случае неразрешения жалобы или заявления работника, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора или в суд (ст.ст. 384, 387, ст. ст. 353-365, 390, 391 ТК РФ).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы

работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст.ст. 29 и 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ в случаях:

12.6.1 неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий и оплаты труда;

12.6.2 заключения, изменения и выполнения коллективного договора.

Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.2. Стороны обязуются:

13.2.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

13.2.2 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

13.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации организации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений и мероприятий коллективного договора.

13.4. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

13.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

13.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору (*часть вторая п. 2 ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

Раздел 14. Заключительные положения

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания. (*ст. 43 ТК РФ*).

14.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (*ст. 43 ТК РФ*).

14.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (*ст. 44 ТК РФ*).

14.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (*ст. 40 ТК РФ*).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

14.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

14.6. Работодатель (представитель работодателя) обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий местный орган по труду (ст. 50 ТК РФ), а также обязуется довести его текст до сведения всех работников организации, а также знакомить с ним вновь поступающих работников.

Представитель работодателя:

Директор ГБПОУ РО
«ШРКТЭ им. ак. Степанова
П.И.»

Е.В. Кочетов
« 23 » *июня* 2015г.
МП



Представитель работников:

Председатель
профсоюзного комитета

В.М. Черных
« 23 » *июня* 2015г.
МП



Согласовано:

Председатель Ростовской
территориальной организации
Росуглепрофа

В.Д. Катыльников
« 23 » *июня* 2015г.
МП

