Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Республики Марий Эл
«ЙОШКАР-ОЛИНСКИЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Подписано цифровой подписью:
Ванюшин Анатолий Витальевич

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018 – 2021 годы

От работодателя	От представителей работников
Ванюшин Анатолий Витальевич, директор ГБПОУ Республики Марий Эл «ЙОТК»	Кропотова Елена Николаевна, Председатель профкома преподавателей и сотрудников ГБПОУ Республики Марий Эл «ЙОТК»
М.П. «20» декабря 2018	М.П. «21» декабря 2018

Проведена уведомительная регистрация в _____

_____

Регистрационный номер _____

_____

(ф.и.о., должность и подпись лица, проводившего регистрацию)

Проведена уведомительная регистрация в Департаменте труда и занятости населения Республики Марий Эл
Регистрационный номер 1113
от «5» февраля 2019 г.
Ответственное лицо: Консультант Зинова О.Г.
(должность, подпись) (Ф.И.О.)

до 05.02.2019

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – КД) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Марий Эл «Йошкар-Олинский технологический колледж» (далее – Колледж).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами 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 установленными законами.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора в соответствии со ст.29 ТК РФ являются:

- работники Колледжа в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профком), избранного общим собранием работников, для ведения и заключения коллективного договора (п.4 ст. 37 ТК РФ);
- работодатель в лице его представителя – директора Ванюшина Анатолия Витальевича.

1.4. Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране, обеспечения занятости, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льгот и гарантий.

1.5. Основные принципы заключения КД. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств исполнения условий настоящего договора.

1.6. Общие обязательства работодателя и профкома Колледжа.

Работодатель признает орган, уполномоченный общим собранием работников Колледжа, представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения. Стороны признают право работников участвовать в управлении организацией непосредственно, либо через своих

представителей.

Профком Колледжа обязуется содействовать эффективной работе учреждения.

1.7. Стороны считают необходимым активно привлекать преподавателей к управлению делами Колледжа посредством создания специальных комиссий, творческих групп, деятельность которых будет направлена на совершенствование процесса обучения, улучшение качества воспитания и конкурентоспособности услуг.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа.

1.9. Стороны по договоренности имеют право продлевать действие КД на срок не более трех лет.

1.10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования и изменения типа государственного учреждения реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении) Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.14. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не в праве прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.16. Стороны признают необходимость обязательного пересмотра пунктов настоящего коллективного договора в случае, если их содержание входит в противоречие с изменяющимся законодательством или условиями финансирования. Порядок внесения изменений и разрешения разногласий установлен в ст. 44 Трудового кодекса РФ. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Колледжа.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы

трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда с Перечнем профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами;
- Другие нормативные акты, по которым требуется мнение профсоюзного комитета в соответствии с действующим законодательством.

1.19. Работники имеют право на участие в управлении Колледжем непосредственно или через свои представительные органы. Основные формы участия в управлении определены в ст. 53 Трудового кодекса РФ.

1.20. Стороны согласились, что рассмотрение трудовых споров производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

2. Трудовой договор

2.1. 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 положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор (далее – ТД) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, гарантии и компенсации и др., и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме (глава 12 ТК РФ).

2.5. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда Колледжа, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74. ТК РФ).

В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора 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.

2.6. Объем учебной нагрузки преподавателям в соответствии с Типовым положением устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану с учетом мнения профкома.

Объем учебной нагрузки преподавателей оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.7. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Рабочее время

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников Колледжа определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа (ст.91 ТК РФ), а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них уставом Колледжа, трудовым договором, годовым календарным учебным графиком.

3.1. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и

обслуживающего персонала Колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Для преподавателей Колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

3.3. Условия неполного рабочего времени – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- по заявлению женщины или другого родственника или опекуна, фактически осуществляющего уход за ребенком, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком предоставляется право работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.4. Составления расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством (ст.113 ТК РФ). Привлечение работников Колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работников производится в случаях, определенных частью 3 ст. 113 ТК РФ. В остальных случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только с их письменного

согласия и с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6. В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 8 лет.

3.7. Привлечение работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4. Время отдыха

4.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.2. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.3. Оплата отпуска производится не позднее 3 дней до его начала.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

-при получении лечебной путевки;

-по семейным обстоятельствам.

4.4.2. Помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, работнику по его письменному заявлению могут быть предоставлены оплачиваемые дни с сохранением заработной платы, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по следующим исключительным основаниям:

- со свадьбой самого работника – 3 дня;

- смертью близких родственников – 3 дня;

- рождением ребенка – 3 дня;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами до 3 дней.

4.4.3. На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:
-работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствие ранения – до 14 календарных дней в году;
-работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.4.4. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.4.5. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в размере двух календарных дней работникам, которые не предоставляли для оплаты листки нетрудоспособности в течение календарного года, предшествующего очередному отпуску (исключительно к ежегодному отпуску). Работникам, проработавшим неполный предыдущий календарный год, дополнительный оплачиваемый отпуск не предоставляется.

4.5. За непрерывный стаж работы в Колледже, работнику по его желанию, может прибавляться за свой счет к очередному отпуску:
- от 5 до 10 лет – 3 дня;
- от 10 до 15лет – 4 дня;
- свыше 15 лет – 5дней.

4.6. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Колледжу, графики работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Колледжа, в соответствии с действующим законодательством.

5.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета

определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Колледжа.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

5.3.2. В случае высвобождения работников предпринимать меры по их трудоустройству.

5.3.3. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, с отрывом от работы, сохранить за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего профессионального, основного общего или среднего общего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176 ТК РФ работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения второго образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем. Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

5.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными актами, регулирующими порядок аттестации педагогических работников, руководителей и иных работников.

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. При принятии решения о сокращении численности или

штата работников уведомлять выборный орган профсоюзной организации Колледжа в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

6.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации Колледжа (ст. 82 ТК РФ) в порядке, предусмотренном ст. 373 ТК РФ. 4.1.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ. 4.1.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178 - 180 ТК РФ).

6.2. Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается 20 и более работников в течение 30 календарных дней или 10 и белее процентов работников в течении 90 календарных дней. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

6.3. При появлении новых рабочих мест в Колледже, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавшие в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

7. Оплата труда

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год. Объем предварительной учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже. Учебная нагрузка больше или меньше нормы устанавливается с письменного согласия работника.

При привлечении к преподавательской деятельности на условиях совместительства преимущества имеют педагогические работники, для которых работа в Колледже является основной.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем. Распределение учебной нагрузки завершается до окончания учебного

года и ухода педагогических работников в отпуск (т.е. до 1 июля), после определения количества групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск с предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год. С уточненной педагогической нагрузкой работодатель знакомит работника в сентябре под личную подпись.

7.2. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых Колледж является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, ухудшения качества работы преподавателя и в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.3. Учебная нагрузка работникам, выполняющим в Колледже преподавательскую работу помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы (или менее ставки по письменному заявлению работника).

7.4. Работодатель знакомит педагогического работника под личную подпись с тем, что периоды педагогической работы засчитываются в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) нормы рабочего времени (педагогической нагрузки, установленной за ставку заработной платы (720 часов)), (п.4 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 29.10.2002 №781 (в ред. от 26.05.2009)).

7.5. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

7.6. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

7.7. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

7.8. Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 7.7 настоящего договора, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

7.9. Оплата труда работников колледжа осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012 г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл».

7.10. Заработная плата работнику устанавливается ТД в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников Колледжа.

7.11. Положение об оплате труда работников колледжа регулирует порядок и условия оплаты труда работников и определяет:

- минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- вопросы оплаты труда педагогических работников и руководителей структурных подразделений;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- оплата труда при выполнении работ различной квалификации;
- оплата труда в выходные и праздничные дни;
- другие вопросы оплаты труда.

7.12. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, КД, соглашениями, Положением об оплате труда работников колледжа.

7.13. Фонд оплаты труда работников Колледжа состоит из базовой и стимулирующей частей. Базовая часть включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем произведения базовых ставок (базовых окладов) установленных на основе отнесения должностей к профессионально-квалификационной группе, на повышающие коэффициенты.

7.14. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: 22 число текущего месяца и 7 число следующего месяца. Заработная плата выплачивается путем перечисления причитающихся сумм на расчетные счета или через кассу Колледжа.

7.15. Работодатель обязуется: Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 Трудового Кодекса РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 142 ТК РФ). При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность в соответствии со ст. 142 Трудового Кодекса РФ и иными федеральными законами.

8. Охрана труда и здоровья

8. Стороны договорились, что:

8.1. Обязательства работников и работодателя по следующим

вопросам:

- улучшение условий и охраны труда работников;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников;
- оздоровление и отдых работников.

8.2. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда (Статьи Федерального закона № 197-ФЗ от 30.12.2001 г. «Трудовой кодекс Российской Федерации» 212, 213, 215, 218, 219, 220, 221, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, а также Главы 15-18 ТК РФ; Федеральный закон от 10.01.2002 г. № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды»).

8.2.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

8.2.1.1.Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;
- прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодных) медицинских осмотров для определения пригодности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры;
- для отдельных категорий работников (водитель) обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности

образовательного учреждения;

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);
- экологическую безопасность от возможного негативного воздействия хозяйственной и иной деятельности, чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, их последствий;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установление оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- увеличение размеров повышения оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников в порядке, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

8.2.1.2.Работодатель обязан:

- соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия;
- организовать работу комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе по инициативе работодателя или по инициативе работников, либо их представительного органа по проведению совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и

информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

8.2.2. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.2.2.1. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

8.2.2.2. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

8.2.2.3. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

8.2.2.4. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.2.2.5. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.3. Обязанности работника в области охраны труда (Статья Федерального закона № 197-ФЗ от 30.12.2001 г. «Трудовой кодекс Российской Федерации» 214).

8.3.1. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- 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;
- немедленно извещать 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры;
- работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.4. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев (Статья Федерального закона № 197-ФЗ от 30.12.2001 г. «Трудовой кодекс Российской Федерации» 231).

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом - лиц, состоявших на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), с содержанием акта о несчастном случае рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд. В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

9.4. Увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступной для всех работников месте, правом пользоваться средством связи, оргтехникой (ст. 337 ТК РФ)

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

9.9. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.10. Работодатель представляет профкому необходимые информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития Колледжа.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссии Колледжа по тарификации, аттестации педагогов, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

9.12. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работника, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ)
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТКРФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.189,190 ТК РФ)
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ)
- применение и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 154 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

10. Обязательства профсоюзной организации

10. Профком обязуется:

10.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Колледжа.

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать

меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Участвовать в работе комиссии по летнему оздоровлению детей работников Колледжа и организовывать новогодние праздники..

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

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

10.11. Участвовать в работе комиссий Колледжа по тарификации, аттестации педагогов, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогов Колледжа.

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

11. Разрешение трудовых споров.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Трудовые споры между работниками и работодателем Колледжа по вопросам применения законодательных и иных нормативных правовых актов о труде, коллективного договора и иных соглашений о труде, а также условий трудового договора, рассматриваются в следующем порядке:

- комиссией по трудовым спорам;
- судами.

Члены профсоюза предварительно могут обращаться по трудовым спорам в профсоюзный комитет.

11.2. Стороны договорились, что работодатель организует в Колледже общественное питание (столовые, комнаты (места) для приема пищи).

12. Контроль за выполнением коллективного договора

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 5 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию

в соответствующий орган по труду.

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

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

12.4. Профком Колледжа в целях контроля за выполнением настоящего коллективного договора проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

12.5. В целях проведения положений коллективного договора и соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ (ст. 14 ТК РФ).

12.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры из разрешения – забастовки.

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

12.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с со дня его подписания.

12.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено подписями и печатями
22 (двадцать два) листа

Директор ГБПОУ Республики Марий Эл «ЙОТК»
_____ А.В.Ванюшин

Председатель профкома преподавателей и сотрудников
ГБПОУ Республики Марий Эл «ЙОТК»
_____ Е.Н.Кропотова