

Коллективный договор
между работодателем и работниками
Краевого государственного бюджетного образовательного
учреждения среднего профессионального образования
«Камчатский педагогический колледж»

на 2013 - 2016 г.г.

МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И ТРУДА
КАМЧАТСКОГО КРАЯ

Регистрационный номер 37
от «01» 08 20 13 года

С замечанием

Принят собранием трудового коллектива «22» апреля 2013 г.

От работодателя:
Директор КГБОУ СПО
«Камчатский педагогический колледж»

От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
КГБОУ СПО
«Камчатский педагогический
колледж»

А.Ю. Подгорная



А.Ю. Подгорная/
МП

А.Я. Терасименко



А.Я. Терасименко/
МП

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.2006 года №90-ФЗ.

ТД - Трудовой договор.

КД - Коллективный договор.

КОАП - «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

ФЗ РФ о профсоюзах - Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. с дополнениями и изменениями.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является основным документом социального партнерства, основан на нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе РФ, Законе РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законе «Об образовании в Российской Федерации», а также в законах Камчатского края.

1.2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников, достижения достойного уровня их жизни, созданию здорового морально-психологического климата в коллективе (ст. 40 ТК РФ).

Коллективный договор обязателен для применения при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Настоящий коллективный договор направлен на создание благоприятных условий деятельности работодателя, выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель, директор КГБОУ СПО «Камчатский педагогический колледж», представленный в лице Подгорной Антонины Юрьевны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», в лице выборного органа первичной профсоюзной организации КГБОУ СПО «Камчатский педагогический колледж» (председатель – Герасименко Аэлита Ярославовна), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ, именуемого далее «Профсоюз».

1.4. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно - бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.5. Стороны согласились, что:

1.5.1. Профсоюз является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению профессиональных и социально-трудовых проблем, а также по вопросам социальной защищенности работников.

1.5.2. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем.

1.5.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников колледжа (п.4.3 ст.43 ТК РФ).

1.5.4. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно двусторонней Комиссией и одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором. Принятые изменения и

дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения трудового коллектива.

1.6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором или принятые без согласования с профсоюзом являются недействительными.

1.10. В случае реорганизации колледжа коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев, когда любая сторона имеет право направить предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия настоящего на срок до трёх лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально - экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.12. Работодатель обязан:

- 1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров с работниками;
- 2) выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату и иные выплаты в сроки, установленные настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения;
- 3) ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий КД;
- 4) вести коллективные переговоры и заключать КД;
- 5) предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его исполнением;

- б) признавать право Работников участвовать в управлении организацией и создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией;
- 7) рассматривать представления профсоюзного комитета, вышестоящих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным профсоюзам;
- 8) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 9) создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюза.

1.13. Профсоюз обязан:

- 1) содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе;
- 2) анализировать социально-экономическое положение работников, взаимодействовать с Работодателем по вопросам разработки предложений, проектов локальных нормативных правовых актов, направленных на совершенствование работы учреждения, усиления социальной защищенности работников. Вносить предложения по вопросам, касающимся улучшения социально-трудовых прав и интересов Работников, жизнедеятельности образовательного учреждения;
- 3) осуществлять защиту профессиональных, социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую и иную помощь членам профсоюза;
- 4) содействовать: профессиональному росту педагогических и других работников учреждения; улучшению условий труда, быта и оздоровления Работников;
- 5) осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий Работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором;
- б) принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждения и Работников.

1.14. Профсоюз имеет право представлять интересы работников, не являющимися членами профсоюза, во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений при наличии письменного заявления работника и ежемесячного перечисления на счёт профсоюзной организации денежных средств в размере 1% заработной платы (1% установленного профсоюзного взноса).

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно Работниками через Профком:

- 1) учёт мнения (по согласованию) профкома;
- 2) консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 3) получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- 4) обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

5) участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.16. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.17. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2013 - 2016 гг. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом КГБОУ СПО «Камчатский педагогический колледж», Правилами внутреннего распорядка и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение Работников по сравнению с законодательством, Региональным отраслевым соглашением и коллективным договором, являются недействительными.

2.2. ТД с работниками учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий её выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса РФ.

2.3. ТД между Работником и Работодателем заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением). Работник должен быть ознакомлен с приказом, должностными инструкциями, условиями оплаты труда под роспись.

Фактическое допущение работника к работе считается началом возникновения трудовых отношений независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией и Правилами внутреннего распорядка.

2.4. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом, Правилами внутреннего распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами колледжа, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и пр. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения (по согласованию) профкома.

Тарификация педагогических работников составляется по состоянию на начало учебного года, уточняется в связи с новыми условиями оплаты труда, применением педагогического стажа, образования, присвоения категорий по результатам аттестации, наличием учёной степени, почётного звания. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.7. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их нагрузкой на новый учебный год под роспись не позже, чем за 10 дней до ухода в отпуск.

2.8. При установлении преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания дисциплин. Объём учебной нагрузки, установленный преподавателю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем полугодии, а также при установлении её на следующее полугодие, за исключением случаев, указанных в п.2.10. КД.

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

2.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- изменения организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ);
- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей свой отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях).

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

О проведении изменений определённых сторонами 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 предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Не допускать необоснованного сокращения работников учреждения. Прекращение ТД с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.12. Расторжение ТД в соответствии с п.п. 2.3 и 5 ст.81 ТК РФ с Работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя не допускается без предварительного согласования с профсоюзным комитетом (ч.4 ст.82 ТК РФ).

Работодатель обязан в письменной форме сообщить профсоюзному комитету:

- о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ – не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих;

- о сокращении, ведущем к массовому увольнению работников (более 5% от численности штата) – не позднее, чем за 3 календарных месяца мероприятий (п.2, ст.12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Стороны согласились, что:

2.13. Реорганизация, ликвидация, изменение формы собственности образовательного учреждения, влекущие за собой массовое сокращение количества рабочих мест от пяти и более процентов от количества работающих, не допускаются без предварительного уведомления Профсоюза не менее чем за 3 календарных месяца и рассмотрения его предложений.

Одновременно с уведомлением предоставляются проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.14. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее, чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с распоряжением о высвобождении.

С письменного согласия Работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому Работнику:

- а) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- б) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст.318 ТК РФ), а также непрерывный трудовой стаж.

2.15. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по пункту 1, пунктами 6-11 ст. 81 ТК РФ.

2.16. Расторжение ТД по инициативе Работодателя с беременными женщинами, в период временной нетрудоспособности работника, в период его пребывания в отпуске не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения образования.

2.17. Увольнение Работников, являющихся членами выборных органов Камчатской организации Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций производится по согласованию с соответствующим вышестоящим профсоюзным органом.

2.18. При сокращении численности или штата работников колледжа преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- работникам – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, обучающимся в высших учебных заведениях, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- неосвобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- лицам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

2.19. Профсоюз обязуется предоставлять консультационную и правовую помощь членам профсоюза по вопросам занятости.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость дополнительной профессиональной подготовки кадров для нужд учреждения (по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки) (ст.76 Закона «Об образовании в Российской Федерации»).

3.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года (ст.45, подпункт 5 Закона «Об образовании в Российской Федерации»).

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации 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).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

3.3.4. Разрабатывать меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня педагогических работников.

3.3.5. Своевременно уплачивать обязательные страховые взносы и взносы во внебюджетные Фонды.

3.3.6. Обеспечивать высвобождаемым работникам право возвращения на работу в случае появления новых рабочих мест, а также трудоустройства на имеющиеся вакантные места в учреждении.

3.3.7. Проводить анализ кадрового обеспечения в учреждении.

3.4. Вопросы представления Работников колледжа к награждению государственными и другими наградами рассматриваются на собрании трудового коллектива.

3.5. В целях повышения эффективности труда и соревновательности между Работниками совместно с Профкомом Работодатель организует и проводит профессиональные конкурсы, рейтинги отделений, кафедр и служб, поощряет Работников по результатам конкурса.

Возможна переподготовка работника с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет учреждения. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

4. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается ПОЛОЖЕНИЕМ Об оплате труда работников КГБОУ СПО «Камчатский педагогический колледж». Оплата труда работников образовательного учреждения производится в соответствии с федеральным законодательством, Едиными рекомендациями по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях, Законами Камчатского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.2. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать Работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

4.3. При начислении заработной платы применяется районный коэффициент к заработной плате для работников всех отраслей в размере не менее 1,8.

4.4. Совместным решением Работодателя и Профкома колледжа экономия фонда оплаты труда направляется на:

- поощрение (премии) работников;

- оказание материальной помощи работникам в случаях смерти самого работника, близких родственников, необходимости проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях, предусмотренных коллективным договором (см. Приложение, Положение о материальной помощи).

Руководитель образовательного учреждения принимает решение о распределении указанных выше финансовых средств с учётом мнения соответствующего профсоюзного органа.

4.5. Работникам до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера не менее 5 лет и поступающим впервые на работу устанавливается надбавка за работу в районах Крайнего Севера в размере 80 %.

4.6. Молодым специалистам, работающим на педагогических должностях в образовательном учреждении, устанавливаются надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) в размере 50 процентов на первом и втором годах работы, в размере 40 процентов – на третьем году работы.

4.7. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни) устанавливаются не ниже норм, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.8. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

До утверждения в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, минимальных размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых

работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условий указанного повышения образовательные учреждения руководствуются Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

4.9. Руководитель образовательного учреждения устанавливает размеры доплат, надбавок и премий работникам в пределах выделенных средств, по согласованию с профсоюзным комитетом. Положение о премировании, доплатах и надбавках является приложением к коллективному договору.

Доплаты устанавливаются:

- 1) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда – в размере от 12 до 24%;
- 2) при выполнении работ различной квалификации – оплата труда производится по работе более высокой квалификации;
- 3) за работу при совмещении профессий и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от своей основной работы) – по соглашению с работником;
- 4) за сверхурочную работу – за первые два часа – в полуторном размере оклада, за последующие часы – не менее чем в двойном размере оклада;
- 5) за работу в выходной и нерабочий праздничный день – в двойном размере дневного заработка;
- б) за работу в ночное время – в размере 35% оклада.

4.10. Неполную нагрузку устанавливать только с согласия работника в письменном виде. Не допускать изменения нагрузки в течение учебного года без согласия работника.

4.11. Комплектование групп производится в соответствии с Типовым положением и Уставом. Наполняемость групп считается предельной нормой обслуживания для педагогических работников в конкретной группе (25-30 человек), за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся компенсировать педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты за проверку тетрадей и классному руководителю данной группы, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.

4.12. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для работников, занимающих должности вахтеров, дежурных общежитий и воспитателей применяется суммированный учет рабочего времени. Ведение учета рабочего времени является обязанностью работодателя. Максимальная продолжительность учетного периода - календарный год. Суммарная продолжительность рабочего времени в этот период не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот период.

4.13. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц по следующим числам месяца 2 и 17.

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

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

4.14. Заработную плату за отпуск и проезд к месту его использования выплачивать не позже, чем за три дня до его начала.

4.15. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.16. В случае невозможности выполнения работником своих прямых обязанностей по метеоусловиям, в связи с неявкой студентов на занятия и другим, не зависящим от него причинам, оплату производить в полном размере при нахождении работника на своём рабочем месте и выполнении работы, связанной с должностными обязанностями.

4.17. Любые удержания из заработной платы, не предусмотренные законодательством, производить только с письменного согласия работника.

4.18. Оплата труда работников, ведущих педагогическую деятельность, за время работы в период каникулярного времени производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.19. Надбавки за высокие показатели и напряженность в работе учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу колледжа устанавливаются из надтарифного фонда.

4.20. При выходе впервые на пенсию с одновременным увольнением работника, проработавшего в учреждениях социальной сферы Камчатского края не менее 15 лет, выплачивать единовременное пособие в размере не ниже 12 окладов в соответствии с постановлением Губернатора Камчатского края.

4.21. Работникам колледжа в связи с юбилейной датой (50, 55, 60 и далее даты каждые 5 лет) при наличии фонда материального стимулирования выплачивать единовременное вознаграждение в зависимости от стажа работы в размере до месячной заработной платы (см. Положение о материальном стимулировании работников КГБОУ СПО «Камчатский педагогический колледж» и материальной помощи).

4.22. Работникам, получившим увечье на производстве, помимо предусмотренных законом компенсационных выплат, по личному заявлению оказывать материальную помощь с учетом финансовых возможностей учреждения.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников регулируется Уставом КГБОУ СПО «Камчатский педагогический колледж», Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для педагогических работников колледжа, а также женщин составляет 36 часов; для остальных работников норма рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно.

5.3. Для работников колледжа устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Для педагогических работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днём в неделю. Общим выходным днём считать воскресенье, вторым выходным днём считать субботу.

Для руководителей всех уровней устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.4. Время зимних и летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды Работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.5. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.6. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям педагогические работники привлекаются к другой работе (методической, организационной и пр.) в пределах установленной учебной нагрузки (нормы рабочего времени), т.е. в том же порядке, что и в каникулярный период.

По желанию работников в указанные периоды работодатель может не привлекать их к выполнению своих обязанностей, к другой педагогической или организационной работе. При этом такие периоды рассматриваются как время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, и подлежат оплате в порядке, установленном частью 2 ст.157 ТК РФ.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по согласованию с профкомом согласно ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной день компенсируется по согласованию с каждым работником предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме, но не менее чем в двойном размере, что фиксируется в приказе.

К работе в выходные и праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях, перечисленных в ч.2 ст.113 ТК РФ, только с их письменного согласия.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере, что фиксируется в приказе (ст.153 ТК РФ).

5.8. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (основной удлиненный оплачиваемый отпуск) предоставляется работникам в соответствии со ст.ст.114,115 ТК РФ и иными федеральными законами.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков.

5.9. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

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

5.10. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доводится до сведения всех работников.

5.11. Ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных или общественных обязанностей, в других случаях, предусмотренных законодательством РФ. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска (оплата отпуска производится не позже чем за три дня до его начала) либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

5.12. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час всем работникам, кроме тех, которые приняты специально для работы в ночное время.

5.13. Разделение рабочего дня на части возможно только с согласия работника.

5.14. Разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании приказа (распоряжения), принятого по согласованию с профкомом. Рабочий день может быть разделен на части при условии, что общая продолжительность рабочего времени не превышает установленную продолжительность ежедневной работы.

5.15. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.16. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребёнка, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 4 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- для проводов детей в армию – до 2 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней.

Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам по вышеперечисленным причинам.

5.17. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со ст.47 Закона «Об образовании в Российской Федерации».

5.18. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путёвки на санаторно-курортное лечение.

5.19. Педагогическими работниками разрешается работать по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством.

5.20. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода, либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим ТК, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у Работодателя соответствующей работы

трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

5.21. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы обусловленной трудовым договором.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

5.22. Работникам, у которых в течение учебного года была шестидневная рабочая неделя, и которые работают в период летних каникул, устанавливается на этот период пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.23. Режим рабочего времени преподавателей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, № 14, ст.1289; 2005, № 7, ст.560), определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Формой догрузки может являться следующая педагогическая работа без дополнительной оплаты: кружковая работа, работа по замене отсутствующих преподавателей, проведение индивидуальных занятий, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем которой регулируется образовательным учреждением.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ

Стороны пришли к согласию, что работодатель гарантирует:

6.1. Педагогическим работникам, в том числе лицам, работающим по совместительству, независимо от учебной нагрузки, в период нахождения их в очередном оплачиваемом отпуске, в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам ежемесячно выплачивать денежную компенсацию для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

6.2. Матерям (отцам), имеющим на своём иждивении детей-инвалидов, предоставляются 4 оплачиваемых дня в месяц. Указанные дни не накапливаются и не присоединяются к очередному отпуску.

6.3. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 12 рабочих дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух или более детей отпуск для указанной цели предоставлять один раз для каждого ребенка.

6.4. Педагогическая нагрузка преподавателей-женщин, находящихся в отпуске в связи с рождением ребёнка, может изменяться только на тех условиях, что и у работающих педагогов. Упомянутые преподаватели тарифицируются ежегодно.

6.5. В случае смерти работника оказывать материальную помощь семье на организацию и проведение похорон.

6.6. При увольнении сотрудников по сокращению штатов, помимо предусмотренного ТК РФ выходного пособия, выплачивать дополнительное денежное пособие сотрудникам, проработавшим на предприятии:

- более 10 лет – в размере среднемесячного заработка за два предшествующих увольнению месяца;
- более 15 лет – в размере 1.5 среднемесячного заработка за предыдущие два месяца;
- более 20 лет – в размере 2 среднемесячных заработков за предыдущие два месяца;
- более 25 лет – в размере 3 среднемесячных заработков за предыдущие два месяца.

6.9. Оплачивать командировочные расходы работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка.

6.10. Предоставление оплачиваемого один раз в два года за счёт средств работодателя проезда к месту использования отпуска и обратно, а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов, включающего норму бесплатного провоза багажа, установленную авиапредприятием.

6.11. Оплата стоимости проезда работника к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём. Если работник проводит время своего отпуска в нескольких местах отдыха, то ему возмещаются расходы по проезду только до одного избранного им места, а также расходы по обратному проезду от того же места кратчайшим путём.

6.12. При проведении отпуска в зарубежных странах оплата фактических расходов по проезду работника к месту проведения отпуска и обратно должна производиться до

пункта пропуска через государственную границу РФ, где осуществляется пограничный контроль, а при необходимости, и другие виды контроля.

6.13. Оплата стоимости билета по проезду работника к месту проведения отпуска и обратно включает сборы за стоимость бланка билета, сборы за услуги, взимаемые при приобретении билетов, услуги обязательного страхования пассажиров.

6.14. Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа несовершеннолетним детям, в том числе детям, находящимся под опекой и попечительством работника, фактически проживающим с ним независимо от времени использования отпуска.

6.15. Компенсация стоимости проезда является целевой выплатой и не суммируется в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

При этом неиспользованная своевременно льгота по оплате проезда в отпуск и провоза багажа не пропадает, но срок её предоставления сдвигается на период, прошедший с момента наступления указанного права до момента реализации этого права.

6.16. Направлять собственные средства (при их наличии), в том числе за счет экономии фонда оплаты труда и привлечения внебюджетных средств, на нужды образовательного учреждения и дополнительные меры социальной поддержки работников.

7. ОХРАНА ТРУДА, СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

7.1. Работодатель:

- обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
- разрабатывает и утверждает порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждений;
- производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников учреждения, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению; результаты анализа производственного травматизма доводит до сведения трудового коллектива;
- осуществляет обучение и аттестацию в знании норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников согласно Трудовому кодексу РФ, федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- приобретает за счёт собственных средств и выдаёт спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами;
- осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.2. Работодатель гарантирует:

7.2.1. Обеспечение безопасных и здоровых условий труда, нормальных производственно-бытовых условий для работников и студентов в соответствии с нормами и правилами по охране труда, предоставление помещений для питания и отдыха.

7.2.2. Проведение проверок санитарно-гигиенических условий учебных, производственных и социально-бытовых помещений и их соответствия установленным нормам.

7.2.3. Прохождение всех обязательных профилактических медицинских осмотров и обследований работниками в соответствии с законодательством РФ об охране здоровья граждан за счет органов управления образованием.

7.2.4. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда или обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр по вине работодателя, ему производится оплата за время отстранения от работы как простой не по вине работника в размере не ниже 2/3 средней заработной платы в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

7.2.5. Предоставление уполномоченным доверенным лицам профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы в педагогическом колледже, дней с сохранением заработной платы для участия в качестве делегатов созываемых профессиональным союзом работников образования и науки Камчатского края, конференций, а также для участия в работе выборных органов.

7.2.6. Осуществление за счет средств учреждения обучения и аттестации в знании норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников согласно Трудовому кодексу РФ и ст. 75 Закона РФ «Об охране окружающей природной среды».

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Способствовать избранию уполномоченных доверенных лиц по социальному страхованию, охране труда, организовывать их обучение не реже чем один раз в три года.

7.3.2. Осуществлять контроль за состоянием условий охраны труда, анализ состояния производственного травматизма, профессиональной заболеваемости.

7.3.3. Осуществлять взаимодействие с Государственной инспекцией труда Камчатского края по вопросам соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, уполномоченные доверенные лица по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

7.3.4. Участвовать в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который даёт свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

7.4. Работодатель и Профком совместно:

- организуют и проводят оздоровительные мероприятия среди работников организации и членов их семей;
- создают комиссию по охране труда для обеспечения требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах проведенных проверок;

- проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в колледже;
- ежегодно заключают Соглашение по охране труда.

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Стороны договорились о том, что:

8.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым Кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», другими законами РФ, Камчатского края, Генеральным Соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Краевым трёхсторонним Соглашением между Правительством Камчатского края, Федерацией профсоюзов Камчатки и Объединением работодателей Камчатского края на 2011-2013 года, Региональным Отраслевым тарифным соглашением, иными соглашениями, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель в соответствии с законодательством РФ обязан:

- 1) соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;
- 2) предоставлять профсоюзному комитету бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного комитета и для проведения собраний работников, а также в бесплатное пользование имеющиеся транспортные средства и средства связи;
- 3) предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и интересы членов профсоюза;
- 4) обеспечивать при наличии письменных заявлений членов профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление средств в размере 1 % от начисленной заработной платы на расчетный счет профсоюзной организации (казначей) одновременно с выдачей средств на заработную плату.

8.3. Работодатель признаёт гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, а именно:

8.3.1. Работники – члены профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, а председатель профкома и его заместители – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа – Камчатского крайкома Профсоюза работников народного образования и науки.

8.3.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе администрации согласовывается с профсоюзным комитетом кроме случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.3.3. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзного комитета – с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, председателя профсоюзной организации и его заместителей – с согласия

вышестоящего профсоюзного органа – Камчатского крайкома Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

8.3.4. Увольнение председателя и его заместителей по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия Камчатского крайкома Профсоюза работников народного образования и науки РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

8.3.5. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых совместно с работодателями комиссиях освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов конференций, собраний, заседаний, созываемых вышестоящим профсоюзным органом.

Члены комиссий по разработке и заключению Соглашений и коллективного договора со стороны профсоюзной организации – не более трех месяцев в году.

8.4. Работодатель признает независимость профсоюза, не вмешиваются в практическую деятельность профсоюзной организации.

8.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

8.6. Стороны совместно принимают решение о присвоении Почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.7. Работодатель признает право профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.8. Стороны договорились, что:

- 1) индивидуальные трудовые споры рассматриваются Комиссией по трудовым спорам, образованной из равного числа представителей администрации и профсоюзной организации;
- 2) при возникновении коллективных трудовых споров профсоюз является полномочным представителем работников и несет ответственность за незаконные забастовки согласно законодательству РФ;
- 3) в случае возникновения забастовки по вине работодателя, в том числе невыполнения настоящего коллективного договора, участникам забастовки выплачивается заработная плата в полном размере (как за время простоя по вине работодателя – в размере двух третей средней заработной платы).

8.9. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- 1) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- 2) привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- 3) разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);
- 4) запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- 5) очерёдность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- 6) применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- 7) массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

- 8) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- 9) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- 10) создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- 11) составление графиков сменности (ст.130 ТК РФ);
- 12) утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- 13) установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- 14) размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- 15) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193.194 ТК РФ);
- 16) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

- 9.1.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 9.2.** Настоящий коллективный договор открыт для присоединения к нему работников, не делегировавших ранее полномочий профкому в его заключении.
- 9.3.** Работодатель знакомит вновь поступающих работников с текстом настоящего коллективного договора и содействует его реализации.
- 9.4.** Коллективный договор вступает в силу с «22» апреля 2013 г. и действителен до «22» апреля 2016 г. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок до трёх лет.
- 9.5.** Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- Представители сторон вправе привлекать к ответственности другую сторону за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредставление информации, необходимой для ведения переговоров, осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, а также за нарушение или невыполнение коллективного договора согласно ст. 54 и 55 Трудового Кодекса РФ.
- 9.6.** Участники коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трёх месяцев в году.
- Члены Комиссии – представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного комитета или органа, уполномочившего их на представительство.
- 9.7.** В течение семи дней со дня подписания работодатель обязан направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в Министерство социального развития и труда администрации Камчатского края (ст.50 ТК).

9.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора не реже одного раза в год.

9.9. 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 Российской Федерации (ст.44 ТК).

9.10. Неотъемлемой частью коллективного договора являются: 1. Приложение № 1 ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА работников КГБОУ СПО «Камчатский педагогический колледж», 2. Приложение № 2 Положение О порядке и условиях стимулирования труда и материальной помощи, 3. Приложение № 3 ПОЛОЖЕНИЕ О премировании работников, 4. Приложение № 4 «Правила внутреннего распорядка для работников КГБОУ СПО «Камчатский педагогический колледж». Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.