

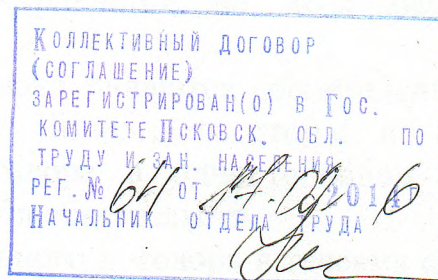
Государственное управление образования Псковской области
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Псковской области
«Псковский колледж профессиональных технологий и сервиса»

ул. Л. Поземского, д.122, г. Псков,
180020; E-mail: org1040@pskovedu.ru

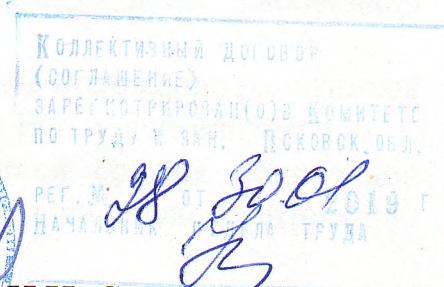
Тел/факс 8(8112)75-12-69,
ИНН 6027163437, ОГРН 1156027004715

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между директором и коллективом работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Псковской области
«Псковский колледж профессиональных технологий
сервиса» на 2016-2018 год.



заключён на заседании трудового коллектива
«27» января 2016г.



Руководитель учреждения
«27» января 2016г

Председатель Совета колледжа
«27» января 2016г



И.Н. Соловьёв

И.П. Лизунков



**Комитет по труду и занятости
Псковской области**

пр. Октябрьский. д.27., г. Псков, 180004
тел/факс (8112) 66-40-38
E-mail: komtzan@trud.pskov.ru
ОКПО 61897145, ОГРН 1096027013598,
ИНН 6027123226 КПП 602701001

ГБПОУ ПО «Псковский колледж
профессиональных технологий и
сервиса»

31.01.2019 № 23-14-161
На № _____ от _____

**Уведомление о регистрации
изменений и дополнений к коллективному договору ГБПОУ ПО «Псковский
колледж профессиональных технологий и сервиса»**

Комитет по труду и занятости Псковской области сообщает, что изменения и дополнения к коллективному договору зарегистрированы 30.01.2019, регистрационный номер 28.

Условия коллективного договора (соглашения), ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Председатель комитета

С.К.Аржаников

Комитет по образованию Псковской области
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Псковской области
«Псковский колледж профессиональных технологий и сервиса»

ПРОТОКОЛ
собрания трудового коллектива от 15.01. 2019 г. № 1

Присутствуют: 143 чел.

Председатель собрания: Лизунков Игорь Петрович, председатель совета трудового коллектива.

Секретарь собрания: Роговская Елена Владимировна, зам. директора по УВР

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Пролонгирование коллективного договора между директором колледжа и коллективом работников заключённого 27.01.2016 и зарегистрированного в Государственном комитете по труду и занятости населения 17.02.2016 № 64 на срок с 2019 по 2021 годы.

Слушали

Соловьёва Н.Н., директора колледжа. В период с 2016 по 2018 год основные положения коллективного договора по соблюдению прав и обязанностей сторон, по оплате труда, по гарантии занятости, по соблюдению режима рабочего времени и времени отдыха, охране труда, обеспечению социальных гарантий, участию работников в управлении колледжем, гарантии профсоюзной деятельности и контроль за выполнением коллективного договора выполнялись.

Иванову Анжелу Владимировну, председателя профсоюзной организации колледжа. Действительно, в указанный период времени основные положения коллективного договора выполнялись. Предлагаю пролонгировать данный договор на период **2019 по 2021 годы** с внесением изменений в Положение об оплате труда работников (в части увеличения стимулирующих выплат).

Лизункова Игоря Петровича, председателя трудового коллектива: Предлагаю пролонгировать коллективный договор между директором колледжа и коллективом работников для обеспечения эффективного функционирования образовательного учреждения.

Проголосовали: за – 141, против – 0, воздержались – 2

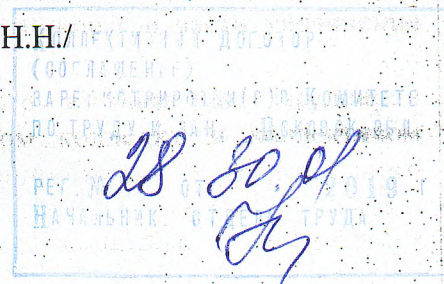
ПОСТАНОВИЛИ:

Пролонгировать коллективный договор между директором колледжа и коллективом работников на 2019-2021 годы.

Председатель совета трудового коллектива  /Лизунков И.П./

Директор ГБПОУ ПО ПКПТиС  /Соловьёв Н.Н./

Секретарь собрания  /Роговская Е.В./



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор представляет собой акт, заключённый в соответствии с Трудовым кодексом РФ, с Законами РФ «О коллективных договорах и соглашениях», и иными законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими социально - трудовые отношения между работниками и работодателем в ГБПОУ Псковской области «Псковский колледж профессиональных технологий и сервиса», далее Учреждение. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищённости работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы колледжа.
- 1.2. Совет трудового коллектива колледжа, именуемый в дальнейшем «Выборный представительный орган», избранный работниками Учреждения, является правомочным представителем коллектива работников при разработке и заключении коллективного договора всех приложений к нему, внесении дополнений и изменений в коллективный договор, ведении переговоров по решению социально-экономических проблем по защите прав коллектива, по контролю за выполнением коллективного договора.
- 1.3. Коллективный договор заключается от имени работников выборным представительным органом, избранным работниками Учреждения, в лице председателя выборного представительного органа и работодателем, в лице руководителя Учреждения. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания на срок -3 года.
- 1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.5. Все условия коллективного договора являются обязательными для выполнения работниками Учреждения. Ни одна из сторон не может в течение действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.6. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по инициативе и взаимному согласию сторон и в порядке установленном Трудовым кодексом РФ. С любыми изменениями и дополнениями в коллективном договоре, в приложениях к коллективному договору работодатель знакомит всех работников Учреждения.
- 1.7. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ, недействительны.
- 1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 1.9. При приёме в Учреждение новых работников работодатель обязан под роспись ознакомить их с действующим в Учреждении коллективным договором.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатель ставит в известность выборный представительный орган, избранный работниками, обо всех готовящихся изменениях в системе организации и оплаты труда, финансовой деятельности, в распределении доходов, в социальной сфере.

2.2. Работники Учреждения обязуются ответственно выполнять свои обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. Соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, своевременно проходить медицинское освидетельствование, выполнять решения руководителя Учреждения.

2.3. Работодатель представляет работникам Учреждения возможность профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, создаёт благоприятные условия их деятельности.

2.4. Работники Учреждения могут привлекаться работодателем для выполнения работ, не обусловленных трудовым договором только с их согласия на основе трудовых договоров или в случае производственной необходимости приказом по Учреждению, в котором должны быть предусмотрены срок, условия, и размер оплаты труда.

2.5. Работодатель обязан учитывать мнение выборного представительного органа, избранного работниками при принятиях решений о сдаче в аренду основных фондов имущества Учреждения, в случае возможного ухудшения условий труда работников Учреждения.

2.6. Приём, перевод, основания и порядок увольнения работников Учреждения регулируются нормами действующего законодательства о труде и законом «Об образовании».

2.7. Работодатель производит ознакомление работников Учреждения под роспись с приказами, касающимися условий их работы. О введении изменений существенных условий трудового договора по инициативе работодателя работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, стажа работы в отрасли, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3.2. Заработная плата выплачивается работникам в месте выполнения ими работы либо переводится в кредитную операцию, указанную в заявлении

работника. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. Заработная плата выплачивается 25-го числа за первую половину текущего месяца и 10-го числа за вторую половину предыдущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.3. Тарифные ставки (оклады) устанавливаются в соответствии с положением по оплате труда администрацией Псковской области № 161 от 27.03.2015 г., за работу в ночное время производится доплата 20% от должностного оклада.

3.4. Экономия фонда заработной платы используется на оказание материальной помощи работникам колледжа, стимулирующие выплаты (премии), которые определяются администрацией колледжа и согласовываются с выборным представительным органом.

3.5. Размеры дополнительного материального стимулирования работников за счёт внебюджетных средств, определяются Положениями, утвержденными руководителем Учреждения и согласованными с представительным органом, избранным работниками.

3.6. Работодатель по письменному запросу выборного представительного органа, избранного работниками, предоставляет информацию о размерах доходов от внебюджетной деятельности, а также их расходов.

3.7. Работодатель обязан выдавать на руки расчётный листок до наступления срока выплаты зарплаты ежемесячно. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного представительного органа, избранного работникам

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством РФ занятость работников с учётом их профессий, квалификации и условий Трудового договора.

4.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);

- лица, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до шестнадцати лет;
- отцы, воспитывающие детей в возрасте до шестнадцати лет без матери;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3. При массовом высвобождении работников, связанном с ликвидацией, реорганизацией, модернизацией учебного процесса, работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу Учреждения не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

4.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.6. При наличии финансовых средств работодатель может оказывать материальную помощь:

- работнику, уходящему на пенсию по старости;
- на похороны близких родственников;
- работникам, перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше двух месяцев;
- в связи с тяжёлым материальным положением;
- при рождении ребёнка.

4.7, + работа

5. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени для работников Учреждения регулируется нормами действующего законодательства о труде.

5.2. По согласованию между работниками и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя без ущерба для учебного процесса. Оплата труда в этом случае производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

5.3. Расписание занятий по возможности составляется с учётом максимальной экономии времени работника.

5.4. Привлечение к работе работников Учреждения в выходные дни и нерабочие

праздничные дни допускается с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя с учётом мнения выборного представительного органа, избираемого работниками. С предоставлением по согласованию с работником либо оплаты не менее чем в двойном размере, либо другого дня отдыха.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию, в удобное для них время. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (повара, кондитера) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 6 рабочих дней (на основании Постановления Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 01.11.77 № 369/П-16 ст. 117).

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.8. Требования к трудовой дисциплине и внутренний распорядок в Учреждении определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

6. ОХРАНА ТРУДА

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

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в рабочем процессе инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;
- обучение работников безопасным методом и приёмом выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований по охране труда.
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.
- 6.3.** Работодатель обязуется расследовать несчастные случаи и производить возмещение ущерба, причинённого работникам в соответствии с порядком, предусмотренным Трудовым кодексом.
- 6.5.** Работодатель раз в год проводит проверку санитарно-гигиенических условий учебных, социально-бытовых помещений Учреждения и их соответствия требованиям охраны труда.
- 6.6.** Работодатель заключает договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.
- 6.7.** Работник обязан:
- соблюдать требования охраны труда;
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приёмам 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 (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТАЮЩИХ В УЧРЕЖДЕНИИ

- 7.1.** Работодатель обеспечивает права работников на обязательное социальное, медицинское страхование.
- 7.2.** При заключении трудового договора с поступившими на работу работодатель обязан организовывать предварительное медицинское освидетельствование.
- 7.3.** Работодатель обязан не допускать отрыва из отпуска работников не достигших возраста 18-лет, беременных женщин, а также замены отпуска денежной компенсацией этой категории работников.
- 7.4.** Работодатель гарантирует соблюдение льгот работникам, совмещающих работу с обучением в государственных образовательных учреждениях профессионального образования.

7.5. Выборный представительный орган, избираемый работниками, обеспечивает гласность по возможностям Учреждения, имеющимся в социальной сфере.

7.6. Принятие на учёт работников Учреждения, нуждающихся в улучшении жилищных условий, производится совместным решением работодателя и выборного представительного органа, избираемого работниками.

7.7. Работодатель может оказывать материальную помощь при наличии финансовых средств на эти цели.

7.8. Работодатель устанавливает неполный рабочий день, или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

8. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА, ИЗБИРАЕМОГО РАБОТНИКАМИ УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Выборный представительный орган, избираемый работниками, проводит консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов Учреждения, содержащих нормы трудового права.

8.2. Выборный представительный орган, избираемый работниками, получает от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

8.3. Выборный представительный орган, избираемый работниками, обсуждает с работодателем вопросы о работе Учреждения, вносит предложения по её совершенствованию.

8.4. Работодатель признаёт право выборного представительного органа, избираемого работниками, на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

9.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза (ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.3. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских

профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.4. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (ст. 377 ТК РФ).

9.5. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством (глава 58 ТК РФ);
- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством.

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами по договору. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны, не выполняющие обязательств по коллективному договору, несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

10.3. Выборный орган оставляет за собой право на действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации о труде, в случае невыполнения работодателем коллективного договора. В случае возникновения конфликтных ситуаций стороны обязуются решать все вопросы, путём переговоров, стремясь к принятию взаимоприемлемых решений.

10.4. Стороны договорились, что в период действия данного коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники Учреждения не используют в качестве давления на работодателя приостановление работы (забастовку).