

Министерство образования и науки
Карачаево-Черкесской Республики

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Республиканского государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Карачаево-Черкесский педагогический колледж имени Умара Хабекова»

на 2019 – 2022 годы

От работодателя:

Директор РГБПОУ
«Карачаево-Черкесский
педагогический колледж имени
Умара Хабекова»


В. Рыжов
« 30 » 2019 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации РГБПОУ «Карачаево-
Черкесский педагогический колледж
имени Умара Хабекова»


Б. Карабашев
« 30 » 2019 г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду Министерстве труда и социального
развития КЧР

Регистрационный № 41 от 30 2019 г.

Руководитель органа по труду




А. П. Иванов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Республиканского государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Карачаево-Черкесский педагогический колледж имени Умара Хабекова»
на 2019-2022 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками. Является правовым актом, регулирующим трудовые и социальные отношения в Республиканском государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Карачаево-Черкесский педагогический колледж имени Умара Хабекова».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите трудовых и социальных прав, профессиональных интересов работников Республиканского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Карачаево-Черкесский педагогический колледж имени Умара Хабекова» (далее - колледж) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями для достижения наиболее эффективного управления Образовательным учреждением и максимального социального и материального благополучия работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель, в лице его представителя - директора колледжа- Рыжова Николая Викторовича, действующего на основании Устава, (далее – Администрация) и работники Колледжа, являющиеся членами профсоюзного комитета, в лице первичной профсоюзной организации колледжа (далее-Профком) - Карабашева Эдуарда Борисовича

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

1.6. Основными принципами взаимоотношений между Администрацией и Профкомом признаются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- безусловное соблюдение сторонами норм действующего трудового законодательства;
- реальность и выполнимость обязательств, принятых на себя сторонами;
- обязательность выполнения принятых на себя обязательств;
- ответственность сторон за невыполнение условий коллективного договора.

1.7. Администрация признает Профком полномочным представителем всех работников колледжа при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Образовательным учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Образовательного учреждения, расторжения трудового договора с директором колледжа, а также Администрация обязуется рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры колледжа, его реорганизацией, а также сокращением численности штата работников с участием Профкома.

1.9. Администрация обязуется знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами всех работников колледжа, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу; обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора

путем проведения собраний, отчетов ответственных работников через информационные стенды и т.д.

1.10. Профком признает право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль реализации учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.11. Профком признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание положительного морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

1.12. Профком представляет Администрации документы, подтверждающие компетенцию представителей профсоюзной организации при ведении, заключении и изменении коллективного договора.

1.13. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем колледжа.

1.14. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) колледжа коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.15. При ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

1.17. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.18. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников колледжа.

1.19. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

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

1.21. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) другие локальные нормативные акты.

1.22. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор

2.1. Стороны договорились добиваться успешной деятельности колледжа, повышения дисциплины и качества труда. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор (контракт) является

основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор (контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора (контракта), предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

Условия трудового договора (контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения профкома.

Учебная нагрузка на новый учебный год (и полугодие) преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором колледжа с учетом мнения профкома. Тарификация завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

3. Прием на работу.

3.1. Администрация обязуется:

3.1.1. Соблюдать предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема работников.

3.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника со следующими документами:

- Уставом Образовательного учреждения;
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;

3.1.3. Допускать к педагогической деятельности лиц, имеющих образовательный ценз, который установлен квалификационными характеристиками, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н (Раздел ЕКС «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Не допускать к педагогической деятельности лиц:

- лишённых права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющих или имевших судимость, подвергающихся или подвергавшихся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющих неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанных недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющих заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

3.1.4. Заключать трудовой договор (контракт) при предъявлении лицом, поступающим на работу, документов, указанных в статье 65 Трудового кодекса РФ.

3.1.5. Устанавливать испытательный срок при приеме на работу в соответствии с ТК РФ не более трех

месяцев, а для главного бухгалтера – не более шести месяцев.

3.1.6. Не устанавливать испытание при приеме на работу:

- беременным женщинам и женщинам, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;
- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование, по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- женщинам, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

3.1.7. Оформлять изменения трудового договора (контракта) путем составления дополнительного соглашения с работниками, являющегося неотъемлемой частью трудового договора.

3.1.8. Вносить, в течение пяти календарных дней, в трудовые книжки работников запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомить работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения

4. Увольнение работников

4.1. Администрация обязуется:

4.1.1. Выполнять требования трудового законодательства РФ при увольнении работников.

4.1.2. Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с учётом мотивированного мнения Профкома.

4.1.3. Уведомлять Профком о массовом сокращении работников (более 10 % человек одновременно) не позднее, чем за три месяца, получать мотивированное мнение по увольнению каждого работника. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.1.4. Признать, что преимущественным правом при оставлении на работе в случае сокращения численности или штатов работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии по возрасту);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие детей до 16 лет;
- работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

4.1.5. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством, при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.1.6. Оформлять прекращение трудового договора(контракта) приказом. С приказом работодателя о прекращении трудового договора (контракта) работник должен быть ознакомлен под подпись. В день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт в соответствии со статьёй 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника выдать ему заверенные, надлежащим образом, копии документов, связанные с работой.

4.1.7. Производить запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

4.1.8 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.1.9 Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81

ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 10 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.10 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Профком обязуется:

4.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах увольнения сотрудников.

4.2.2. Подавать работодателю, в письменной форме, мотивированное мнение по вопросам увольнения работников в случае:

- сокращения численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником, без уважительных причин, трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
- появления работника на работе (на своем рабочем месте) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

4.3 Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в статье 179 ТК РФ.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,

180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников колледжа

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа.

5.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

5.3.3. Организовывать проведение аттестации преподавательского состава в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в соответствии со ст. 91 ТК РФ (Приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и Уставом колледжа.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и технического персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для преподавательского состава колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени преподавательского состава 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.

6.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет).

6.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

6.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом колледжа (заседания педагогического совета и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.8. В случаях, предусмотренных статьей 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 трех лет.

6.9. Привлечение работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.10. Время любых каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем преподавательского состава и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора колледжа.

6.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и технический персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.12. Очередность предоставления оплачиваемых 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. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

6.13.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- в случае свадьбы работника - 3 дня;
- в случае свадьбы детей работника - 2 дня;
- на похороны близких родственников (родители, дети, братья, сестры, супруг(га) - 3 дня;
- женщинам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет - 4 дня;
- проводы детей в армию - 2 дня.

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- юбилейная дата (50, 55, 60 лет) - 2 дня;
- похороны родных и близких - 5 дней;
- проводы детей в армию - 3 дня;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - 14 дней.

6.14. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Второй выходной день

при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ).

6.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства преподавательского состава по колледжу, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает преподавательскому составу возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, одновременно с обучающимися. Возможен отдых и прием пищи в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108ТКРФ).

6.16. Дежурство преподавательского состава по колледжу должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

7. Оплата и нормирование труда

7.1. Администрация обязуется:

7.1.1. Производить оплату труда на основе Положения об оплате труда, премировании, установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера от 11.01.2019 года.

7.1.2. Производить выплату заработной платы в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ не реже, чем 2 раза в месяц: заработную плату за первую половину месяца – 18 числа текущего месяца, заработную плату – 3 числа каждого месяца, следующего за тем, в котором она была начислена. 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.

7.1.3. Производить при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплату заработной платы накануне этого дня.

7.1.4. Обеспечить наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.

7.1.5. Перечислять заработную плату работнику на банковскую пластиковую карту либо на указанный работником счёт в банке на условиях, определённых трудовым договором (контрактом).

7.1.6. Производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производить расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивать компенсацию за неиспользованный отпуск.

7.1.7. Принимать локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, по согласованию с Профкомом колледжа.

7.1.8. Производить удержания из заработной платы работника только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами – 50% заработной платы, причитающейся работнику.

7.1.9. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производить работнику соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

7.1.10. Оплата труда медицинских, библиотечных работников колледжа производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих

отраслей экономики.

7.1.11. Заработная плата исчисляется в соответствии с принятой системой оплаты труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

7.1.12. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук — со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада), в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.1.13 На преподавателей, выполняющих преподавательскую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года, составляются и утверждаются тарификационные списки.

8. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

- 8.1. Оказывает материальную помощь работникам учреждения (при наличии финансовых возможностей).
- 8.2. Организует в колледже общественное платное питание (буфет), через заключение договора со сторонней организацией.
- 8.3. Обеспечить своевременное прохождение коллектива ежегодного медицинского осмотра.

9. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

- 9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников колледжа (ст. 219 ТКРФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Положение № 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности

труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда согласно утвержденной сметы.

9.3. Провести в колледже СОУТ и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

9.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников колледжа по охране труда на начало учебного года.

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

9.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

9.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

9.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору (контракту) от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами.

9.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками колледжа на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушений нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

9.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.14. Создать в колледже комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены профкома.

9.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

9.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в колледже. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.17. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя.

9.18. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников колледжа;

- проводить работу по оздоровлению работников колледжа и их детей.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом трудовых, социальных и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иной формы воздействия в отношении работника в связи с его членством в профессиональном союзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

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

10.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющегося членом профсоюза, по пункту 2 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Оплата неосвобожденному председателю профкома осуществляется за счет средств работодателя из общего фонда заработной платы в размере 1000 рублей (ст. 377 ТК РФ).

10.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профкома, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

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

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

10.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других комиссий.

10.12. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, 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 нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101

ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Обязательства профкома

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по трудовым и социальным вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

11.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

11.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.6. Осуществлять общественный контроль своевременного и полного перечисления страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.7. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации преподавательского состава, аттестации рабочих мест, охране труда и других комиссиях.

11.9. Осуществлять контроль по соблюдению порядка проведения и аттестации преподавательского состава колледжа.

11.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета системы государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников.

11.11. Осуществлять культурно-массовую и **физкультурно-оздоровительную** работу в учреждении.

13. Вступление коллективного договора в силу, контроль за его выполнением и ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий Республиканского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Кара-

чаево-Черкесский педагогический колледж имени **Умара Хабекова**» по выполнению настоящего коллективного договора.

13.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются по результатам контроля на общем собрании работников.

13.4. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.5. 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 их разрешения - забастовки.

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

13.7. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. (ст. 43 ТК РФ).

13.8. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

13.9. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.

13.10. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

13.11. Все разногласия рассматриваются сторонами договора в недельный срок в порядке, определенном ТК РФ.

13.12. В случае реорганизации Образовательного учреждения, ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока, предусмотренного действующим законодательством.

13.13. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке, определенном ТК РФ, если они не ухудшают положение работников и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

13.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон один раз в год, а также сторонами самостоятельно.

13.15. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр - хранится у Администрации колледжа, второй экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации, третий передается в Министерство по труду и социального развития при регистрации коллективного договора.