

Министерство образования Пензенской области

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Пензенской области
«Спасский колледж профессиональных технологий и бизнеса»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Пензенской области
«Спасский колледж профессиональных технологий и бизнеса»
(ГБПОУ ПО СКПТиБ)
на 2017-2020 годы

От работодателя:
Директор колледжа


 В.И. Никирин

«20» марта 2017г.



От работников:

Представитель трудового
коллектива

 С.С. Крылов

«20» марта 2017г.

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.

22 марта 2017

Регистрационный № 1957

Специалист Кочур

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками, он является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ ПО СКПТиБ и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Уставом колледжа и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников колледжа, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники колледжа, в лице представителя трудового коллектива Крылова Сергея Сергеевича и работодатель в лице его представителя - директора колледжа Никирина Виктора Ивановича.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о выплатах стимулирующего характера.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления колледжем непосредственно работниками:

- учет мнения представителя трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных, нормативных актов;
- 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; участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются **трудовым законодательством** Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами ГБПОУ ПО СКПТиБ и трудовым договором.

2.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со **статьей 58 ТК РФ**.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и с настоящим коллективным договором.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характер предстоящей работы или условий ее выполнения. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться по основаниям, перечисленных в ч.2 ст. 59 ТК РФ.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работником устанавливается работодателем исходя из количества часов, по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже с учетом мнения представителя трудового коллектива. Учебная нагрузка для преподавателей на учебный год не должна превышать 1440 часов.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором колледжа ежегодно с учетом мнения представителя трудового коллектива.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. При установлении преподавателям, для которых колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации текущего учебного года, а также при установлении ее на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором семестрах.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе директора колледжа, возможны только: по соглашению сторон;

по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительное выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- выход на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, изменение количества часов работы по учебному плану).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

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

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о защите персональных данных, Положением об оплате труда, Положением о выплатах стимулирующего характера и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа в соответствии с профессиональными стандартами.

3.2. Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. 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).

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

Предоставлять работникам, успешно обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию высшего, среднего и начального профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка и другие гарантии в соответствии со ст. 173-176 ТК РФ.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представителя трудового коллектива 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.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179ТК РФ, имеют также:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, имеющие государственные награды в связи с педагогической деятельностью.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180ТКРФ).

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что;

5.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, учебным планом, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива, графиком отпусков, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

5.2. В колледже устанавливается шестидневная рабочая неделя. Продолжительность рабочего времени для всех работников (кроме работников, указанных в п. 5.2.1) – 7 часов (кроме того перерыв для отдыха и питания – 1 час). Недельная нагрузка – 40 часов в неделю.

Время начала работы – 8⁰⁰,

перерыв для отдыха и питания – с 12⁰⁰ до 13⁰⁰,

время окончания работы – 16⁰⁰.

В предвыходные и предпраздничные дни работа без перерыва до 13⁰⁰.

5.2.1. Пятидневная рабочая неделя постоянно устанавливается для следующих работников:

| | | | |
|---|---|----|-------------------------|
| 1 | Заместитель директора по учебной работе | 7 | Контрактный управляющий |
| 2 | Заместитель директора по производственному обучению | 8 | Заведующий библиотекой |
| 3 | Главный бухгалтер | 9 | Библиотекарь |
| 4 | Бухгалтер | 10 | Заведующий общежитием |
| 5 | Программист | 11 | Заведующий столовой |
| 6 | Ведущий бухгалтер | | |

Для работников, работающих в режиме пятидневной рабочей недели устанавливается следующий режим рабочего времени:

Время начала работы – 8⁰⁰,

перерыв для отдыха и питания – с 12⁰⁰ до 13⁰⁰,

время окончания работы – 17⁰⁰.

В предвыходные работа без перерыва до 13⁰⁰,

В предпраздничные дни работа с 8⁰⁰ до 16⁰⁰.

Общим выходным днём является воскресенье. Выходным днём для работников, работающих в режиме пятидневной рабочей недели выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.3. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

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

5.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК Российской Федерации.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.7. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска - 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам колледжа:

- директору;
- заместителю директора по учебной работе;
- заместителю директора по производственному обучению;
- мастерам производственного обучения;
- преподавателям;
- преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности;
- руководителю физического воспитания;
- педагогу-психологу;
- социальному педагогу;
- воспитателю;
- педагогу-организатору;
- методисту.

Преподавателям колледжа не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется право на длительный отпуск без оплаты сроком до одного года, согласно ст. 335 ТК РФ.

Также устанавливается дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск главному бухгалтеру и начальнику хозяйственного отдела продолжительностью 12 календарных дней (общая продолжительность отпуска 40 дней); за ненормированный рабочий день, за частые привлечения по распоряжению директора к выполнению своих трудовых функций за пределами нормированной продолжительности рабочего времени, в соответствии с Постановлением Правительства Пензенской области от 15 июля 2005 г. N 412-пП «Об утверждении Порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в учреждениях, финансируемых из бюджета Пензенской

области» с изменениями и дополнениями и Приложением к Порядку предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в учреждениях, финансируемых из бюджета Пензенской области, утвержденному Постановлением Правительства Пензенской области от 27.06.2014г. № 435-ПП».

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 ст. 124-125 ТК РФ.

5.10. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

Кроме случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, работодатель, по письменному заявлению работника, обязуется предоставлять отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

при рождении ребёнка в семье - 1 день;

для проводов детей в армию - 1 день;

в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 дня;

на похороны близких родственников - 1 день.

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

6. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы.

6.2. Оплата труда работников колледжа осуществляется на основе Положения об оплате труда, Положения о выплатах стимулирующего характера и Положения о доплатах за дополнительные виды и объемы работы работников ГБПОУ «Спасский колледж профессиональных технологий и бизнеса».

6.3. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного, стимулирующего характера и за дополнительные виды и объемы работ;

- положения об оплате труда;
- мнения представителя трудового коллектива.

6.4. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
 - уровня образования;
 - стажа;
 - квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
 - специфики работы;
 - уровня управления (для руководителя и руководителей структурных подразделений);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

6.5. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств регионального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.6. Зарботная плата работника предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативно-правовыми актами.

6.7. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6.8. В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

Руководитель по согласованию с Советом колледжа утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

6.9. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности, в соответствии с принятыми профессиональными стандартами.

6.10. В колледже устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты работникам за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (за особые условия труда, за высокую результативность и качество работы при выполнении работ различной квалификации, за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (в том числе выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы), совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.11. В целях поощрения работников в колледже устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности.

В колледже устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за месяц, квартал, год;
- за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц, квартал, год;;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

6.12. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы верхним пределом не ограничивается.

6.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению образования на оплату труда работников.

6.14. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, Положению о доплатах за дополнительные виды и объемы работ.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

6.15. Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

6.16. Заработная плата работникам за текущий месяц выплачивается два раза в месяц: 15-го и 30-го числа каждого месяца (15 числа – за первую половину месяца, 30 числа за вторую половину месяца), (в феврале 15 и 28 числа - соответственно) путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель, кроме гарантий и компенсаций, установленных ТК РФ, предоставляет следующие дополнительные гарантии и компенсации работникам:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячную денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 руб. в соответствии с законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

7.2. Организует в колледже общественное питание (столовую, буфеты).

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ).

8.2. В целях обеспечения здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний ежегодно осуществлять медицинские осмотры работников за счёт средств работодателя (ст. 213 ТК РФ).

8.3. Проводить в колледже специальную оценку рабочих мест по условиям труда, и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками колледжа обучение и инструктаж по охране труда и технике безопасности.

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

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

8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое производственное рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

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

8.9. Создать в колледже комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель трудового коллектива.

8.10. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.11. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в колледже. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин в.т.ч. ограничить применение труда женщин на работах в ночное время, выделить рабочие места для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

8.13. Обеспечивать условия труда молодежи.

8.14. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников колледжа.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

9. Стороны договорились, что:

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

9.2. Стороны осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

9.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

9.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.



Пронумеровано и скреплено
печатью 4 двеем листов

Отработодат я Никирин В.И. Никирин

От работников Суховид С.С. Крылов