


Директор государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Грозненский государственный
колледж экономики и
информационных технологий»

 М. Р. Исмаилов
« 10 » 10 2018



Представитель трудового коллектива
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Грозненский
государственный колледж экономики
и информационных технологий»

 Т. М. Телагаев
« 10 » 10 2018



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения «Грозненский государственный колледж экономики и
информационных технологий»

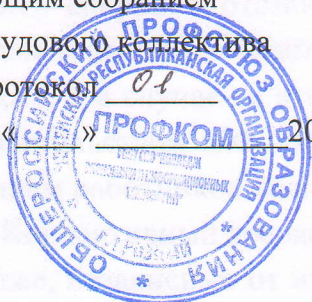
на 2018-2021 гг.

(с 20 января 2018 года по 20 января 2021 года)

Стороны пришли к соглашению, что представитель трудового коллектива государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Грозненский государственный колледж экономики и информационных технологий» и администрация государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Грозненский государственный колледж экономики и информационных технологий» обязались исполнить условия настоящего коллективного договора добровольно, без принуждения, по взаимному согласию, в интересах работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Грозненский государственный колледж экономики и информационных технологий».

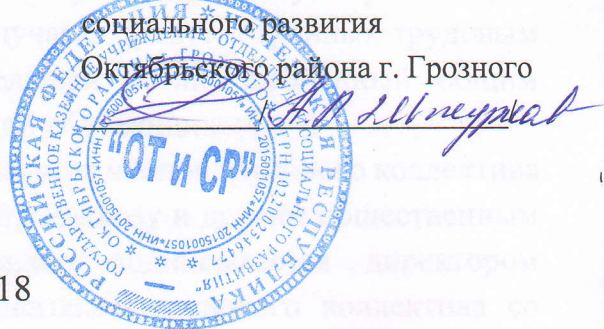
Стороны пришли к соглашению, что представитель трудового коллектива государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Грозненский государственный колледж экономики и информационных технологий» и администрация государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Грозненский государственный колледж экономики и информационных технологий» обязались исполнить условия настоящего коллективного договора добровольно, без принуждения, по взаимному согласию, в интересах работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Грозненский государственный колледж экономики и информационных технологий».

УТВЕРЖДЕН
общим собранием
трудового коллектива
протокол 01
от « 10 » 10 2018г.



Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в Министерстве труда, занятости
и социального развития
Октябрьского района Чеченской
Республики

Регистрационный номер № 101
от « 16 » 10 2018
Начальник отдела труда и
социального развития
Октябрьского района г. Грозного



Грозный 2018

Настоящий Коллективный договор является основным правовым документом, определяющим взаимоотношения работников и работодателя по основным направлениям социально-трудовой, экономической, профессиональной деятельности в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законами Российской Федерации: №273 от 29.12.2012 г. «Об образовании в РФ»; «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Постановление правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 года №184 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики» и другими законодательными и нормативно-правовыми актами, затрагивающими трудовые и социальные вопросы.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Грозненский государственный колледж экономики и информационных технологий» (далее - ГБПОУ «Грозненский государственный колледж экономики и информационных технологий») в лице представителя трудового коллектива Джабраилова Аслана Докаевича с одной стороны, и директора образовательного учреждения Исмаилова Муслима Руслановича, который представляет интересы государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Грозненский государственный колледж экономики и информационных технологий», с другой стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора при обсуждении и решении вопросов, входящих в сферу труда, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.3. Стороны согласились, что представитель трудового коллектива, избранный общим собранием, выступает в качестве полномочного представителя коллектива при ведении переговоров, разработке, заключении или изменении коллективного договора.

Осуществление контроля над выполнением коллективного договора, рассмотрение трудовых споров и отстаивание коллективных интересов перед администрацией колледжа и органами власти возлагается на первичную профсоюзную организацию колледжа, а в случае ее отсутствия, и других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, на иной представительный орган, выбранный общим собранием работников колледжа и представителей обучающихся.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех членов трудового коллектива колледжа, независимо от их принадлежности к профсоюзу и другим общественным организациям колледжа. Коллективный договор подписывается директором колледжа со стороны работодателя и представителем трудового коллектива со

стороны работников. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2016 г. на период до 31.12.2018 года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается в соответствии с ТК РФ.

1.5. Предметом настоящего договора являются дополнительные, по сравнению с действующим трудовым законодательством, положения об условиях труда, оплаты и охраны труда, социальном и бытовом обслуживании работников образовательного учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией колледжа.

1.6. В период действия коллективного договора трудовой коллектив не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.7. Основные нормативные документы, регламентирующие деятельность колледжа, включая коллективный договор и Устав ГБПОУ «Грозненский государственный колледж экономики и информационных технологий», должны быть доступны для членов трудового коллектива и студентов.

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работником колледжа и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются действующим законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с Уставом ГБПОУ «Грозненский государственный колледж экономики и информационных технологий», коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и действующими в колледже.

2.3. Работник обязуется добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него ТК РФ, должностной инструкцией и другими локальными нормативными актами.

2.4. Штат работников утверждается директором колледжа, исходя из задач и специфики колледжа с учетом действующих нормативов и рекомендаций структурных подразделений.

2.5. При привлечении к преподавательской деятельности на условиях внутреннего совместительства и почасовой оплаты преимущество имеют штатные преподаватели ГБПОУ «Грозненский государственный колледж экономики и информационных технологий» при наличии соответствующего образования и уровня квалификации.

2.6. Планируемый объем учебной нагрузки для преподавательского состава устанавливается администрацией колледжа не менее чем за 2 месяца до начала учебного года.

3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

3.1. Сокращение численности или штата преподавателей и сотрудников колледжа, связанное с ликвидацией, перепрофилированием структурного подразделения, изменением форм собственности или его организационно-правовых форм, полным или частичным приостановлением работы, массовым высвобождением (более 10 %) работников может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 2 месяца, письменного уведомления профсоюзных организаций, служб занятости города и увольняемых работников.

3.2. С целью сохранения занятости штатных работников администрация проводит анализ кадрового потенциала ГБПОУ «Грозненский государственный колледж экономики и информационных технологий», в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки и, при сокращении рабочих мест, в первоочередном порядке осуществляет ликвидацию вакансий, увольнение совместителей и временных работников. Найм рабочей силы приостанавливается до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники в соответствии с их квалификацией, за исключением случаев отказа высвобождаемых работников от открывшихся вакансий.

3.3. Администрация предусматривает комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, повышение квалификации, социальную защиту высвобождаемых работников.

3.4. Сотрудникам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется право отлучаться с работы с сохранением заработной платы на определенное время по согласованию с работодателем (до 8 часов в неделю) для поиска новой работы (за исключением преподавателей и иных категорий работников, чье отсутствие на рабочем месте повлечет срыв деятельности образовательного учреждения).

3.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.6. Помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют родители в неполных семьях, воспитывающие детей до 16 лет, детей инвалидов до 18 лет.

3.7. При сокращении численности или штата предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим работы и перерывов определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, расписанием учебных занятий, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и иными локальными нормативными актами учреждения.

4.2. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, для руководящих и других работников колледжа нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.3. При составлении расписания учебных занятий учитывается соблюдение санитарно-гигиенических норм. Работодатель при составлении расписания по возможности исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (для преподавателей - неполная ставка) 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), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Преподаватели и сотрудники колледжа могут привлекаться к работам, не связанным с выполнением ими своих служебных обязанностей, определенных должностными инструкциями, только с личного письменного согласия, что оформляется приказом по колледжу, в котором должны быть предусмотрены сроки, условия и размер оплаты труда.

4.6. Отдельные работники могут работать в режиме ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ). Дополнительные отпуска для таких работников предоставляются в соответствии со ст.119 ТК РФ по утвержденному директором колледжа Перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.7. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков регулируется ст. 114-126 ТК РФ и устанавливается администрацией с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законами РФ.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен на другой согласованный с администрацией срок (с преимуществом работника в выборе новой даты начала отпуска) в случае, если администрация не уведомила своевременно (не позднее, чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала (ст. 124 ТК РФ).

4.8. Дополнительные свободные от работы и оплачиваемые дни, без присоединения к очередному отпуску, предоставляются в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 7 календарных дней;
- для сопровождения детей-первоклассников в школу - 1 календарный день;
- в связи с переездом - 1 календарный день (но, не более 1 дня в году);
- для проводов детей работника в армию - 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника/детей работника – до 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 6 календарных дней.

Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по согласию работодателя и работника (ст. 128, 263 ТК РФ).

4.9. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам - 1 календарный день при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности. Указанный отпуск присоединяется к ежегодному основному отпуску и учитывается при составлении графика отпусков.

4.10. Длительный отпуск для преподавательского состава сроком до 1 года предоставляется в соответствии с Приказом Минобразования РФ от 7 декабря 2000 г. N 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года» и иными нормативными документами по заявлению педагогического работника.

4.11. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье (ст.111 ТК РФ).

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда и формируется в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Грозненский государственный колледж экономики и информационных технологий», Положением о компенсационных выплатах, Положением о выплате стимулирующих надбавок работникам колледжа, Положением об оценке качества и результативности труда работников колледжа.

5.2. Администрация стремится обеспечить равную оплату за труд равной ценности (ст.22 ТК РФ), а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

5.3. Выплату зарплаты штатным работникам администрация обязуется производить по месту работы или перечислять на указанный работником счет в банке не реже двух раз в месяц в установленные числа. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

5.4. Каждый случай нарушения сроков выплаты зарплаты (при задержке более чем на 3 дня) обсуждается Сторонами с целью выявления виновных и необходимости их наказания. Результаты обсуждения доводятся до коллектива.

5.5. При задержке выплаты зарплаты от установленных по п. 5.3. дат более чем на 15 дней, работник имеет право, известив администрацию в письменной форме, приостановить работу до выплаты зарплаты. При нарушении администрацией установленных сроков выплат зарплаты, оплаты отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, администрация обязана выплатить их с денежной компенсацией в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

5.6. В соответствии со ст. 409 ТК РФ никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Участие в забастовках, кроме забастовок, признанных судом незаконными, не рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и не влечет применения мер дисциплинарного и иного воздействия. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут ответственность (дисциплинарную, административную, уголовную) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

6.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест, и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные администрацией колледжа, с последующей сертификацией.

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

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

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

6.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

6.7. 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.

6.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения первичной профсоюзной организации колледжа (ст.212 ТК РФ).

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

6.11. Создать в учреждении комиссию по социальному страхованию, в состав которой на паритетной основе должны входить члены первичной профсоюзной организации.

6.12. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией колледжа контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

7.2. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с утвержденным планом.

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

- В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы 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,

предусмотренные для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 г. «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», и по ее результатам устанавливать соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Порядок возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, регулируется: Трудовым кодексом Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125 - ФЗ, Федеральным законом «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации о возмещении работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей» от 24 ноября 1995 г. № 180 - ФЗ.

8.2. Работодатель обязуется выплачивать единовременное вознаграждение (ценный подарок) при наличии экономии фонда заработной платы по смете наряда:

- в связи с юбилейной датой рождения 50 лет, в связи с юбилейной датой рождения 55 лет (для женщин), и 60 лет (для мужчин) - в размере до 5000 рублей.

Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда заработной платы по решению директора в связи со следующими событиями:

- заключение брака впервые - до 3000 рублей,

- рождение ребенка - до 3000 рублей,

- тяжелым материальным положением - до 1,0 МРОТ,

- на погребение близкого родственника (муж, жена, дети, родители) - 5000 рублей.

8.3. Ежегодно в канун Дня Победы чествовать с вручением ценных подарков работников тыла, ушедших из учебного заведения на пенсию.

8.4. Ежегодно в канун Дня Учителя чествовать работников, ушедших из учебного заведения на пенсию.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор могут быть внесены по инициативе одной из сторон в течение срока его действия, в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного трудового договора.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

9.4. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществлении контроля над соблюдением коллективного договора, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

9.5. В пятидневный срок после утверждения настоящего договора, администрация доводит его содержание до всех работников колледжа. Вновь принимаемые сотрудники должны быть ознакомлены с содержанием коллективного договора.

9.6. Работодатель обязуется подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневный срок направить для регистрации в орган по труду по месту нахождения организации (ст. 50 ТК РФ).

Пронумеровано 10 sheets

Прошнуровано 10 sheets

Всего листов 10 sheets

Директор Исмаилов М.Р.

