

От работодателя:

Директор ГБПОУ РО "ДПК"

Степанов О.В.



От работников:

Председатель профсоюзной организации

Белусова О.В.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

«ДОНСКОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

НА 2015–2018 ГОД

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № 2238/15-2421 от «11» 11 2015г.

Заместитель министра – начальник управления по труду

Г.В. Павлятенко
Заместитель начальника
управления по труду
и социальному развитию
Ростовской области

«Принят» Конференцией работников и обучающихся ГБПОУ РО "ДПК"
19 июня 2015г, Ростов-на-Дону

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.01г. № 197-ФЗ с последующими изменениями и дополнениями, Региональным отраслевым соглашением от 11.02.12г., и является правовым актом регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения.

1.2. Реквизиты Колледжа:

Почтовый адрес: 344023, Ростовская область, г.Ростов-на-Дону, пр. Ленина д.92.
Организационно-правовая форма – государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

Отрасль народного хозяйства – образование

Основные виды деятельности – оказание образовательных услуг

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке директора колледжа Степановым Олегом Васильевичем и Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя первичной профсоюзной организации сотрудников Колледжа Белоусовой О.В.

1.3. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.4. Предметом коллективного договора, заключенного в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами, является определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБПОУ РО «ДПК» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным, региональным и территориальным соглашениями.

1.5. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в колледже, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы, долгосрочному поступательному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовой деятельности, характера выполняемой работы. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при условии перечисления ежемесячных выплат

данными работниками на счет первичной профсоюзной организации 1% установленного профсоюзного взноса (ст. 30 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБПОУ РО «ДПК», расторжения трудового договора с руководителем ГБПОУ РО «ДПК».

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ГБПОУ РО «ДПК» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности ГБПОУ РО «ДПК» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации ГБПОУ РО «ДПК» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке. Изменения и дополнения, вносимые в текст договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором (ст. 41, 44 ТК РФ).

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

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

1.14. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 8 ТК РФ). Локальные нормативные акты, принятые без учета мнения профкома, не подлежат применению.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления ГБПОУ РО «ДПК» непосредственно работниками и через профком:

- согласование локальных нормативных актов с профкомом (ст. 8 ТК РФ);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе ГБПОУ РО «ДПК» и внесение предложений по его совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и

нормативными правовыми актами, Уставом ГБПОУ РО «ДПК» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором (ст. 56 ТК РФ).

2.2. 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.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 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 существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.5. 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 работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Нижний предел учебной нагрузки одна ставка или 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки ограничивается 1440 часами в год.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника (ст. 333 ТК РФ). Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома.

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

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

2.8. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в ГБПОУ РО «ДПК» (включая директора), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений и иных организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если преподаватели, для которых ГБПОУ РО «ДПК» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем один должностной оклад (Постановления Правительства Ростовской области от 22.03.2012г. №219).

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

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

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

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе Работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп, обучающихся;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда Работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора - трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «2)» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества учебных групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, при проведении эксперимента при письменном согласии работника, изменение сменности работы ГБПОУ РО «ДПК», а также изменение рабочих учебных планов, программ и т.п.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении существенных изменений условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные «Положением о системе оплаты труда в ГБПОУ РО «ДПК»». Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ГБПОУ РО «ДПК» работу.

2.13. Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ГБПОУ РО

«ДПК», правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, действующими в ГБПОУ РО «ДПК».

2.14. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 81-83 ТК РФ).

III. Оплата и нормирование труда

3.1. В организации устанавливается система оплаты труда согласно Постановления Правительства Ростовской области № 219 от 22.03.2012г. и внутреннему локальному акту - Положения о системе оплаты труда в ГБПОУ РО «ДПК».

3.2. На основании Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 130, 131, 132, 136 ТК РФ) система оплаты труда в ГБПОУ РО «ДПК» включает в себя:

- оплату труда по тарифным ставкам рабочим, должностным окладам руководителям, специалистам и служащим;
- выплату надбавок и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательством;
- выплату стимулирующего характера, согласно действующего в колледже Положения о системе оплаты труда;
- выплату компенсационного и стимулирующего характера работников ГБПОУ РО «ДПК».

К выплатам компенсационного характера относятся: работа в особых условиях, работа не входящая в круг основных обязанностей (классное руководство, проверка тетрадей, заведование кабинетами, работа в методических объединениях, руководство ПЦК и комиссиями, ведение делопроизводства, ведение архива, работа с библиотечным фондом учебников, ответственность за организацию питания, работа в ночное время, выходные и праздничные дни - в соответствии с положением о системе оплаты труда в ГБПОУ РО «ДПК»).

К стимулирующим выплатам относятся: интенсивность и высокие результаты труда (педагогическим работникам за работу в колледже); за качество выполняемых работ (квалификация, наличие ученой степени, ведомственной награды — почетного знака); водителям за классность; персональный повышающий коэффициент - до 2-х; за выслугу лет работы в учреждениях бюджетной сферы; премиальные выплаты по итогам работы в пределах выделенных средств принимаются Работодателем с учетом мнения Профкома (ст. 135 ТК РФ).

3.3. Выплата заработной платы производится не реже 2-х раз в месяц:

аванс - 22, окончательный расчет за месяц - 7 числа. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне. Расчетный лист по заработной плате каждому работнику выдается не позднее дня выдачи заработной платы.

3.4. При задержке выплаты заработной платы по вине администрации, за период со дня задержки до дня фактической ее выплаты работникам выплачивается компенсация в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ на день выплаты за каждый день просрочки (ст. 142, 236 ТК РФ).

В случае установления компетентными органами прямой вины Работодателя в образовании задолженности по заработной плате, он несет ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

3.5. За работниками, не имеющими возможности выполнять свою работу в связи со стихийными бедствиями, отменой занятий в связи с температурным режимом, аварийными работами и другими форс-мажорными обстоятельствами сохраняется заработная плата в размере 100%.

3.6. Работодатель не требует от Работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, если это осуществляется, то только с письменного согласия работника и профсоюзной организации с указанием содержания и характера работы, объема и порядка её оплаты, сроков её исполнения (ст. 60 ТК РФ).

3.7. Работа в выходные и нерабочие дни запрещена. Привлечение работников ГБПОУ РО «ДПК» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий 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.

3.8. За работниками, направленными на переобучение с отрывом от производства сохраняется средняя заработная плата на весь период обучения.

3.9. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном объеме.

3.10. Отпускные, денежные компенсации выплачиваются за 3 дня до отпуска, при увольнении в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

3.11. Штатное расписание должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий составляется в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области № 219 от 22.03.2012г «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области», Положением ГБПОУ РО «ДПК» «О штатном расписании» и принимаются с учетом мотивированного мнения Профкома.

3.12. Тарификация Работников производится в соответствии с квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденными в установленном порядке.

3.13. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной) на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель и главный бухгалтер.

3.15. Работникам гарантируются согласно статьи 159 ТК РФ:

- государственное содействие системной организации нормирования труда;
- применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения Профкома.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенный размер оплаты труда (ч. 1 ст. 146, ч. 1 ст. 147 ТК РФ).

Данная компенсация не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда (ч. 4 ст. 219 ТК РФ).

IV. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

4.1. Работодатель принимает на себя обязательство выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием работы или уменьшением фонда оплаты труда, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных рабочих мест, изменению режима работы, переобучению работников и т. д.

4.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики, программу высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. Работодатель не допускает массового (свыше 10%) сокращения численности работников. Увольнение по инициативе администрации (кроме случаев полной ликвидации) должно производиться с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ).

4.4. В целях трудоустройства высвобождаемых в массовом порядке работников заключает договор с Центром занятости населения по вопросам информации о рабочих местах, профориентации работников.

4.5. Работодатель обязуется предупреждать работников о сокращении за 2 месяца под роспись, для самостоятельного поиска новой работы.

4.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.7. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в организации.

4.8. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством. Расторжение трудового договора без принятия мер к трудоустройству указанных лиц не допускается.

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

- лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии);
- педагогические работники за три года до выслуги лет; ,
- сотрудники, проработавшие в ГБПОУ РО «ДПК» свыше 15 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 летнего возраста;
- лица в семье, где один из супругов имеет статус безработного;

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.10. 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. При появлении новых рабочих мест в ГБПОУ РО «ДПК», Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, не имеющих взысканий и ранее работавших в нем, ранее уволенных из ГБПОУ РО «ДПК» в связи с сокращением численности или штата.

4.11. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы.

4.12. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст. 21 ТК РФ).

4.13. Работодатель по согласованию с Профкомом определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ГБПОУ РО «ДПК» (ст. 196 ТК РФ).

4.14. Каждому Работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе при наличии имеющихся вакансий.

4.15. Работодатель обязуется:

– 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);

– предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях (имеющих государственную аккредитацию) высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ;

– предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности ГБПОУ РО «ДПК», по направлению ГБПОУ РО «ДПК», а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.);

– организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам

устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.16. Работодатель применяет дисциплинарные взыскания в виде замечания и выговора в отношении Работников, являющихся членами профсоюза, по согласованию с Профкомом (ст. 193 ТК РФ).

V. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Уставом ГБПОУ РО «ДПК», Правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ РО «ДПК», учебным расписанием, годовым календарным графиком учебного процесса, утверждаемыми работодателем по согласованию с Профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников.

5.2. Для руководящих работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБПОУ РО «ДПК» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников ГБПОУ РО «ДПК» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (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 трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ГБПОУ РО «ДПК».

5.4. 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), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями (п.7.6 Регионального отраслевого соглашения). Преподавателям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (п. 7.14 Регионального отраслевого соглашения).

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом ГБПОУ РО «ДПК» (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. 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.

5.8. Привлечение работников ГБПОУ РО «ДПК» к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Уставом ГБПОУ РО «ДПК», Правилами

внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренной «Положением о системе оплаты труда ГБПОУ РО «ДПК»».

5.9. Работники знакомятся с предварительной учебной нагрузкой до их ухода в очередной трудовой отпуск, но не позднее, чем за 7 дней до его наступления.

5.10. Окончательный вариант тарификации педагогических и других работников по состоянию на 01.09. каждого года составляется в срок до 25 сентября, корректируется в связи с изменением законодательной базы, согласовывается с профсоюзным комитетом (ст. 135 ТК РФ).

5.11. Привлечение к работе в сверхурочное время допускается в порядке и в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.12. Устанавливается гибкий график работы для работников библиотеки и хозяйственной части.

5.13. Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней для работников обслуживающего персонала, для преподавателей - 56 календарных дней.

5.14. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, финансируемый за счет средств областного бюджета, предоставляется отдельным работникам колледжа за работу в условиях ненормированного рабочего дня, согласно перечня, но не менее 3 и не более 14 дней по согласию Работодателя и профсоюзного комитета («Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска», ст. 101 ТК РФ).

5.15. Работодатель предоставляет вновь принятым на работу работникам очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев его непрерывной работы с момента приема.

Последующие отпуска предоставляются в соответствии с графиком, составленным за две недели до наступления календарного года (ст. 122, 123 ТК РФ).

5.16. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по письменному заявлению следующим работникам:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет до 10 дней;
- ветеранам труда, проработавшим в организации более 15 лет до 10 дней;
- работающим пенсионерам до 14 дней.

5.17. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ). Предоставление отпуска производится по личному заявлению работника.

5.18. Педагогическим работникам предоставляет отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года через 10 лет непрерывной работы (ст. 335 ТК РФ).

VI. Улучшение условий и охраны труда работников

6.1. Работодатель обязуется обеспечить право работников ГБПОУ РО «ДПК» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2. Работодатель:

– проводит специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

– по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.3. Работодатель проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ГБПОУ РО «ДПК» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников ГБПОУ РО «ДПК» по охране труда на начало учебного года.

6.4. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ГБПОУ РО «ДПК».

6.5. Работодатель обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей, результатами аттестации рабочих мест.

6.6. Работодатель обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет ГБПОУ РО «ДПК» (ст. 221 ТК РФ).

6.7. Работодатель сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками ГБПОУ РО «ДПК» на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.8. Работодатель проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.9. Работодатель, 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.

6.10. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Профкомом (ст. 212 ТК РФ).

6.11. Работодатель обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.12. Работодатель создает в ГБПОУ РО «ДПК» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома.

6.13. Работодатель возмещает расходы на погребение Работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей в размерах, определенных законодательством.

6.14. Работодатель осуществляет совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.15. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки, членам комиссий по охране труда,

уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ГБПОУ РО «ДПК». В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.16. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров (обследований) Работников, а также при необходимости внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при наличии бюджетного финансирования (ст. 213 ТК РФ).

6.17. Работодатель выделяет средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

6.18. Работодатель совместно с Профкомом ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха Работников и их детей.

6.19. Работодатель совместно с Профкомом по решению комиссии по социальному страхованию приобретает путевки на лечение и отдых сотрудников и их детей при наличии средств.

6.20. Работодатель совместно с профкомом один раз в год информирует коллектив ГБПОУ РО «ДПК» о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

VII. Социальные гарантии и льготы

7.1. Работодатель оплачивает пособия из средств государственно- социального страхования: по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинское учреждение в ранние сроки беременности, единовременное пособие при рождении ребенка отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет (ст. 255, 256 Ж РФ).

7.2. Профком создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, шпочал тяжелобольных, об одиноких матерях, многодетных семьях, одиноких пенсионерах с целью оказания адресной социальной поддержки в размере 0,3% от общего размера внебюджетного фонда.

7.3. Работодатель совместно с Профкомом рассматривают вопросы об улучшении жилищно-бытовых условий сотрудников, предоставлении ипотечного кредитования работникам сферы образования.

7.4. Профком ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе и ходатайствовать перед фондом социального страхования о предоставлении путевок.

7.5. Работодатель предоставляет возможность Работнику использовать отпуск (в счет ежегодного трудового отпуска) по необходимости лечения и при наличии санаторной путевки.

7.6. Работодатель совместно с Профкомом проводит культурно-массовые мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам, традициям коллектива таким как: День знаний, День учителя, День рождения колледжа, Новый год, День защитника Отечества, 8 марта, День Победы, Выпускной вечер, и выделяет средства в размере 0,15% от общего размера деятельности, приносящей доход.

7.7. Работодатель совместно с Профкомом проводит физкультурно-оздоровительные работы с Работниками и членами их семей в размере 0,4% от общего размера внебюджетного фонда.

VIII. Условия деятельности профсоюзной организации

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом РФ, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Региональным отраслевым соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, коллективным договором.

8.2. Работодатель признает профсоюзную организацию Донского педагогического колледжа в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников ГБПОУ РО «ДПК», ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Региональным отраслевым соглашением (ст. 29 ТК РФ).

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

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

8.5. Работодатель обязуется рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированный ответ, а также в пятидневный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. В том числе о нарушении нормативных правовых актов о труде, в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

8.6. 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, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы уплачиваются со всех начисленных Работодателем сумм по оплате труда за отработанное время, стимулирующих доплат и надбавок, компенсационных выплат, премий, включаемых в фонд заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.8. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (ст. 377 ТК РФ).

8.9. 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 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, по инициативе работодателя с

соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

8.10. Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в работе пленумов, президиумов, семинаров с сохранением среднего заработка на срок их проведения (ст. 374 ТК РФ).

8.11. Работодатель может устанавливать персональный повышающий коэффициент, применяемый к ставке заработной платы в размере до 2,0 в пределах выделенных средств неосвобожденным председателям профорганизаций с учетом сложности, важности выполняемой работы, самостоятельности и ответственности в соответствии со ст. 377 ТК РФ и п. 10.15 Регионального отраслевого соглашения.

8.12. В случае нарушения установленной ТК РФ процедуры принятия локальных нормативных актов, такие акты могут быть обжалованы в судебном порядке (ст. 373, 378 ТК РФ).

IX. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

9.1. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями, для чего избирается комиссия из шести человек, по три представителя от каждой (срок действия комиссии определяется сроком коллективного договора).

9.2. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую информацию, содержащуюся в пунктах коллективного договора, не позднее одного месяца по запросу одной сторон.

Прошу вас 16/12/2014г -
исх № 102/2014



С уважением,
[Signature]