

Департамент образования администрации Владимирской области

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Владимирской области «Суздальский индустриально-гуманитарный колледж»

Рассмотрено на заседании
Совета колледжа
Протокол № 6 от 31.08.2015

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

В.В. Малашкин

№ 209-ОД от 10.09.2015



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И ГБПОУ ВО «СИГК»

г. Суздаль, 2015

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (далее ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Уставом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Владимирской области «Суздальский индустриально-гуманитарный колледж» (далее - колледж) и является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между **работодателем** и **работниками** государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Владимирской области «Суздальский индустриально-гуманитарный колледж».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель Малашкин Василий Владимирович, директор колледжа.
- работники колледжа в лице их представительного органа - первичной профсоюзной организации.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

1.4. Стороны решили, что:

1.4.1. Коллективный договор устанавливает для работников условия труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с действующим Законодательством Российской Федерации, а также с учетом финансово-экономического положения работодателя может устанавливать льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4.2. В соответствии с Законодательством Российской Федерации стороны, по взаимной договоренности вправе вносить дополнения и изменения в коллективный договор в течение срока его действия. При наступлении условий, требующих внесения изменений и дополнений в настоящий договор, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые дополнения и изменения оформляются приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателя и работников.

1.4.3. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств

1.4.4. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение и невыполнение обязательств, принятых настоящим договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с Законодательством Российской Федерации.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны при урегулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Отношения между работниками с одной стороны, работодателем с другой стороны, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ и Законом о Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. года № 273-ФЗ, Уставом колледжа,

локальными нормативными актами, Правилами внутреннего распорядка и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор является соглашением между работником и работодателем, по которому работник обязуется соблюдать Устав колледжа, Правила внутреннего трудового распорядка, строго следовать профессиональной этике, качественно выполнять возложенные на него должностной инструкцией должностные обязанности, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, выплачивать своевременно и в полном размере работнику заработную плату в установленные сроки.

2.1.2. Содержание трудового договора должно соответствовать статье 57 ТК РФ.

2.1.3. Трудовой договор с работником согласно ст. 58 ТК РФ может заключаться на неопределенный срок и определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника согласно ст. 59 ТК РФ.

2.2. Работодатель (его полномочные представители) при заключении трудового договора с работником обязан под роспись ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Положением об оплате труда, Положением о защите персональных данных, инструкцией по охране труда и настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора хранится у работодателя, другой передается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается

2.6. только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и в письменной форме - дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью трудового договора (статья 72 ТК РФ).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора регулируется статьей 74 ТК РФ.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Признавая, что основой социально-экономического положения училища является состояние учебно-воспитательного процесса, стороны обязуются совершенствовать учебно-воспитательную деятельность и повышать ее эффективность.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.1.2. Работодатель с учетом мнения представительного органа определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа.

3.1.3. Работодатель создает необходимые условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.1.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов согласно Положению о служебных командировках.

3.1.5. Педагогические работники обязаны обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса, систематически заниматься повышением своей квалификации.

4. ФОРМЫ, СИСТЕМЫ И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) представляет собой совокупность денежных средств, выплачиваемых работникам за фактически выполненные трудовые обязанности (в установленное для работы время) и формируется из бюджетных и внебюджетных источников финансирования.

Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников колледжа, осуществляется в пределах утвержденных расходов на оплату труда за счет бюджетных средств, средств от приносящей доход деятельности и иных внебюджетных источников.

4.2. Система оплаты труда в колледже включает в себя:

- установление размеров базового должностного оклада;
- установление ставок заработной платы;
- установление размеров выплат стимулирующего характера;
- установление размеров выплат компенсационного характера.

Формирование структуры заработной платы работников производится дифференцированно, в зависимости от отнесения работников к одной из перечисленных ниже категорий:

- руководители структурных подразделений;
- педагогические работники;
- учебно-вспомогательный персонал;

В колледже устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется работниками в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). Для руководителей, специалистов и служащих, рабочих коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и

трудовым договором может устанавливаться ненормированный рабочий день либо работа в режиме гибкого графика рабочего времени.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Премияльная система оплаты труда предполагает выплату работникам колледжа дополнительно к заработной плате материального поощрения за выполнение трудовых функций при соблюдении работниками установленных показателей и условий премирования в виде единовременных (разовых) премий. Премирование устанавливается на работников, не имеющих нарушений Правил внутреннего распорядка. Начисление и выплата премий производится в соответствии с Положением об оплате труда и Положения о материальном стимулировании.

4.3. Заработная плата работников максимальным размером не ограничивается; педагогическая нагрузка преподавателя не может превышать 1440 часов за учебный год.

4.4. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату, порядок и размеры которой устанавливаются по соглашению сторон.

4.5. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий (выполнение работ в ночное время, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными условиями, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни) устанавливается в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

4.6. Повышение заработной платы (должностных окладов, ставок) работников производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.7. Заработная плата выплачивается не реже чем через каждые полмесяца 6 и 21 числа (с корректировкой на выходные и праздничные дни) в рабочее время.

4.8. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты за совмещение профессий (должностей) по штатному расписанию или замещение временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы по соглашению сторон между работником и работодателем.

4.9. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ гл. № 61 «Рассмотрение коллективных трудовых споров» в случае организации и проведения работниками забастовок на уровне колледжа в связи с невыполнением или нарушением условий настоящего коллективного договора работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовке, заработную плату в полном размере.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников колледжа по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора.

4.10. Работодатель освобождает от работы председателя и членов профсоюзных организаций на учебу, для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, семинаров (статья 374 ТК РФ). Командировочные расходы в указанных мероприятиях осуществляется за счет средств профсоюзного бюджета (сметы).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению:

5.1. Для работников из числа административно-управленческого, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

При пятидневной рабочей неделе:

Понедельник-пятница:

Время начала работы: 8.30 час.

Время окончания работы: 17.00 час.

Обеденный перерыв: с 13.00 час до 13.30 час

Выходные дни: суббота, воскресенье

При шестидневной рабочей

Время начала работы: 8.30 час.

Время окончания работы: 16.00 час.

Обеденный перерыв: с 13.00 час до 13.30 час

Суббота:

Время начала работы: 8.30 час

Время окончания работы: 14.00 час

Обеденный перерыв: с 13.00 час до 13.30 час

Выходные дни: воскресенье

По соглашению сторон может устанавливаться режим гибкого рабочего времени.

5.2. Продолжительность рабочего времени, перерыв для отдыха и питания педагогических работников, включая мастеров производственного обучения, определяется Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ, Уставом, Правилами внутреннего распорядка училища, трудовым договором, должностными обязанностями, расписанием учебных занятий и планом учебно-воспитательной работы на учебный год.

5.3. Время зимних, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических работников колледжа, ведущих преподавательскую работу в течение текущего учебного года.

В этот период работодатель вправе привлекать преподавателей и мастеров производственного обучения к воспитательной и методической работе.

5.4. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий косметический ремонт, работа на территории и

прочее) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.5. Привлечение отдельных работников колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, в соответствии со ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению (приказу) работодателя и с согласия работника с учетом мнения представительного органа.

Работа в выходной (нерабочий праздничный) день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Привлечение отдельных работников колледжа к работе в сверхурочное время допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа в порядке и случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

5.7. Для работников, режим рабочего времени которых не может быть организован по графику шестидневной рабочей недели, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Указанные графики утверждаются работодателем (его представителем) с учетом мнения представительного органа.

5.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется работодателем ежегодно по согласованию с представительным органом согласно графика отпусков, утвержденного не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только по письменному заявлению работника в соответствии со ст.ст. 124, 125 ТК РФ. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

По письменному заявлению работника отпуск может быть перенесен в случае, если администрация своевременно (не позднее, чем за две недели) не уведомила работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска не позднее его начала.

5.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Часть оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии финансовых возможностей.

5.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, как правило, в летний период. Продолжительность отпусков устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.11. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии со ст. 116, 117, 118, 119 ТК РФ.

5.12. Работникам колледжа предоставляется свободное время с сохранением среднего заработка при:

- 3 дня;

- 1 день;
- 1 день;
- 3 дня;
- 1 день.
- заключения брака
- рождения ребенка в семье
- празднование юбилея (50, 55, 60 и далее через пять лет)
- смерти родителей, членов семьи, родных братьев, сестер
- переезд на новую квартиру

5.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между работником и работодателем на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.14. В случае болезни, подтвержденной документально, работнику предоставляется право на три дня отпуска без сохранения заработной платы в течение года по его письменному заявлению.

5.15. Сокращенное и неполное рабочее время устанавливается согласно статьям 92, 93 ТК РФ по письменному заявлению работника, с согласия руководителя подразделения. Оплата труда в этом случае производится согласно действующего законодательства.

6. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

6.1. В случае высвобождения работника по сокращению численности или штата работодатель обязуется:

заблаговременно, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению, не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий.

6.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в случаях сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА И БЫТА РАБОТНИКОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ ЖЕНЩИН И МОЛОДЕЖИ

Стороны пришли к соглашению, что:

7.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасных и здоровых условий труда работников является его обязанностью.

7.2. Стороны обязуются прилагать максимальные совместные усилия в достижении этой цели и проводят соответствующие мероприятия при наличии финансовых средств:

7.2.1. В целях снижения воздействия на организм работников вредных факторов работодатель обязуется выполнять соответствующие мероприятия по предложению комиссии по охране труда.

7.2.2. В качестве критериев улучшения условий и охраны труда для женщин и молодежи принимаются безопасные условия труда в соответствии с «Гигиеническими критериями и классификаций условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса» (основание: Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года № 162, № 163).

7.2.3. На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ, работники бесплатно обеспечиваются мылом, моющими и обеззараживающими средствами (на основании аттестации рабочих мест инспекцией по охране труда).

7.2.4. Работодатель обязуется проводить периодические (ежегодные) бесплатные медицинские обследования, которые проводятся за счет средств Учредителя. Работники обязуются в положенный срок проходить медицинское обследование.

7.2.5. Ежегодно выделять на содержание медицинского кабинета не менее 3000 рублей.

7.3. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда работников, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в колледже создается комиссия по охране труда на паритетной основе представителей работодателя и профсоюзного комитета.

7.4. В училище создается комиссия по социальному страхованию из числа представителей работодателя и профсоюзов, которая работает на основании Типового положения о комиссии по социальному страхованию.

7.5. В пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников училища, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных училищем на оплату труда работников, по приказу директора училища работникам училища может оказываться материальная помощь в виде одного минимального размера оплаты труда:

- в связи с тяжелым заболеванием, подтвержденным документально;
- в связи с несчастным случаем на производстве;
- в связи с потерей кормильца в семье с малолетними детьми;
- в связи с трудным положением одинокой матери, имеющей детей в возрасте до 18 лет (один раз в год);
- в связи с операцией и послеоперационным лечением;
- в связи с юбилеем (25, 50 лет-мужчины и женщины и по достижению пенсионного возраста 55 лет-женщины, 60 лет-мужчины или при выходе на пенсию по особым условиям труда);
- работникам колледжа в связи со смертью близких родственников;
- в связи с тяжелым материальным положением, подтвержденным документально.

Указанные суммы выплачиваются по письменным заявлениям работников или их родственников с предоставлением подтверждающих документов.

В случае изменения Правительством РФ размера МРОТ Совет колледжа может принимать решение об изменении установленного размера материальной помощи при условии наличия бюджетных средств, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных училищем на оплату труда работников.

7.6. Предоставление жилой площади производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации; Гражданским и Жилищным кодексами Российской Федерации и заданием Учредителя (собственника жилья) о порядке использования и назначения жилых помещений.

8. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель принимает все необходимые меры и возможности по содержанию в учебных и служебных помещениях температурного режима в соответствии с требованиями СанПиН.

8.2. При наличии средств включать в план развития материальной базы оборудование учебных мастерских и служебных помещений системами кондиционирования или очистки воздуха.

8.3. Работодатель:

8.3.1. Осуществляет контроль за регулярным вывозом мусорных контейнеров.

8.3.2. Способствует озеленению и благоустройству прилегающих к колледжу территорий.

8.4. Работники колледжа осуществляют проветривание учебных аудиторий, мастерских, лабораторий во время перерывов между занятиями.

8.5. Руководствуясь Федеральным законодательством «Об ограничении курения табака» работодатель издает соответствующий приказ по колледжу, а работники обязуются его выполнять.

9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

9.1. Работникам, направленным на обучение администрацией колледжа или поступившими самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной, очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих заведениях, работодатель предоставляет льготы, предусмотренные ст.ст. 173, 174 ТК РФ.

10. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

10.1. Стороны принимают на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по вопросам, включенным в него (при условии их выполнения).

10.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств последние разрешаются согласно действующего законодательства.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, его подписавшими.

11.2. При осуществлении контроля стороны предоставляют друг другу необходимую информацию.

11.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива не реже 1 раза в год.

11.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового договора.