



вед. специалист-эксперт
Удальцов Р.А. Уд

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

КОГПОБУ «Слободскогй колледж педагогики
и социальных отношений»
на 2017-2020 годы

от работодателя:
директор кировского областного
государственного профессионального
образовательного бюджетного
учреждения «Слободской колледж
педагогики и социальных отношений»

от работников:
председатель первичной профсоюзной
организации кировского областного
государственного профессионального
образовательного бюджетного
учреждения «Слободской колледж
педагогики и социальных отношений»



В.И.Мишарин

М.П.



Н.В. Козачук

М.П.

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Руководитель органа по труду _____

М.П.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Кировском областном профессиональном образовательном бюджетном учреждении «Слободской колледж педагогики и социальных отношений» (далее Слободской колледж).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Конституцией Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016 с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017;
- Законом «О занятости населения в Российской Федерации» 19.04.1991 N 1032-1 ред. от 28.12.2016;
- Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996 (в редакции от 09.05.2005);
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях № 195-ФЗ от 30.12.2001 (в редакции от 05.11.2006);
- Законом Кировской области «Об образовании в Кировской области» №320-ЗО от 14.11.2013;
- Законом Кировской области «О социальном партнерстве в Кировской области» №202 ЗО от 06.11.2003 с изменениями на 2 апреля 2015г.;
- Отраслевым тарифным соглашением между Министерством образования Кировской области и Кировским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ по решению социально-экономических вопросов и обеспечению правовых гарантий работников образования на 2017 - 2020 гг.;
- иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально – экономических условий для работников, обеспечению стабильной и эффективной деятельности работников, регулирования социально – трудовых отношений и установления условий оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот для работников.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен с целью декларирования взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Слободского колледжа и 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, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением между Министерством образования и Областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по решению социально-экономических вопросов и

обеспечению правовых гарантий работников образования на 2017-2020 годы (ст. 40 ТК РФ).

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Слободского колледжа Козачук Нины Валентиновны (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – директора Слободского колледжа Мишарина Валерия Ивановича.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 2) Положение об оплате труда работников (ст. 135, 147, 154, 136 ТК РФ);

- 3) Соглашение по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - 4) Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров, при наличии денежных средств;
 - 5) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и др. средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - 6) Положение о стимулирующих выплатах.
- 1.18. Стороны определяют формы участия работников в управлении учреждением в соответствии со статьей 53 ТК РФ.

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 учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательного учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, Положением о стимулирующих выплатах. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись.

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

Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 81 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. 72 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, 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. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника, кроме случаев ненадлежащего исполнения должностных обязанностей.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель знакомит работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до 30 июня соответствующего года.

2.6. При установлении преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателем в начале учебного года, как правило, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на новый учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

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

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

Преподавательская работа лицам из других учреждений, предприятий предоставляется в том случае, если в колледже отсутствует преподаватель необходимой специальности и квалификации.

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника 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 время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- - восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- - возвращение на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска. Преподаватель, выполняющий нагрузку работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком должен быть ознакомлен о меняющейся нагрузке во время проведения тарификации.

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

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, считается заключенным на определенный срок.

2.11. При приеме на работу работник обязательно должен быть ознакомлен под роспись с коллективным договором, должностными обязанностями, условиями оплаты труда, правилами внутреннего распорядка, проинструктирован по охране труда.

2.12. По инициативе работодателя изменение существующих условий труда допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда.

В течение учебного года изменение существенных условий труда допускается только в исключительных случаях, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Об изменении существенных условий труда работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья (ст. 74 ТК РФ).

2.13. Во время каникул, не совпадающих с очередным отпуском работника, работодатель вправе привлекать педагогов к педагогической и

организационной работе в пределах их нагрузки до начала каникул, утверждая совместно с профкомом график работы на этот период.

В каникулярное время вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работы на территории, охрана учреждения и др.), в пределах рабочего времени и не противопоказанную им по состоянию здоровья, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72 ТК РФ).

2.14. Обязанностью работника является посещение только тех мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), которые регламентированы должностными обязанностями, Уставом, локальными актами.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иных федеральных законов. При прекращении трудового договора вносится запись в трудовую книжку в соответствии с ТК РФ, а также Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития РФ №69 от 10.10.2003 и согласно Правил ведения и хранения трудовых книжек, утвержденных постановлением Правительства РФ №225 от 16.04.2003. .

2.16. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, 82 ТК РФ) производится *с учетом мотивированного мнения профкома колледжа* в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ст. 82 ч.2 ТК РФ).

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к согласованию в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать повышение квалификации работников не реже одного раза в три года.

3.3.2. При направлении работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если для повышения квалификации работник направлялся в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы как при служебных командировках (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. 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 (ст. 173-176 ТК РФ), работающих на бюджетной основе.

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, если обучение осуществляется по профилю деятельности колледжа, по направлению Департамента образования, работающих на бюджетной основе.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников, устанавливая работникам полученные квалификационные категории (разряды оплаты труда) со дня вынесения решения аттестационной комиссией или со дня издания приказа Департамента образования.

IV. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности им штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников:

- 10 % и более – в течение трех месяцев,
- 15 % и более в течение шести месяцев,
- 20% и более в течение года,

уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения (колледжа), представитель работодателя своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, профсоюзному комитету информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

Предупреждать о предстоящем увольнении работников по ст. 1, 2 ст. 81 ТК РФ персонально под роспись не менее, чем за 3 месяца.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст. 81 ТК РФ предоставлять в этот период свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением среднего заработка при наличии занятости на полную ставку.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2. ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 373 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в очередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов, кроме уволенных за нарушение трудовой дисциплины.

4.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица, предпенсионного возраста – за два года до пенсии; проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами за педагогическую деятельность; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее года при наличии необходимой специализации, подтвержденной дипломом.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий, кроме уволенных по собственному желанию или имеющих дисциплинарное взыскание.

4.7. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком сменности (Приложение №2), утвержденными работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями, Уставом учреждения.

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, Продолжительность рабочего времени(норма часов педагогических часов на ставку заработной платы) для педагогических работников установлена постановлением Правительства РФ от 11 мая 2016 года №536 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников»; для других работников (за исключением женщин, работающих в сельской местности) – 40 часов. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденных Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536».

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в эти дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, согласия

профкома и по письменному распоряжению работодателя с установлением компенсации не ниже, чем предусмотрено ст. 153 ТК РФ (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.)

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

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.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится по письменному согласию работника в случаях ст. 124, 125 ТК РФ.

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

5.6. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления отпуска регулируются Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644.

5.7. В учреждении устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем.

5.8. Общим выходным днем является воскресенье.

5.9. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и

нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в том числе в течение перерывов между занятиями (переменами). Время для отдыха и питания других работников устанавливается не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.10. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не раньше, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников областных государственных организаций введена в соответствии с Указом Губернатора Кировской области от 08.10.2008 № 71 «Об отраслевых системах оплаты труда работников областных бюджетных учреждений», Законом Кировской области от 01.11.2008 № 296-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», установлена локальными нормативными актами областных государственных организаций с учетом постановления Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», приказа министерства образования Кировской области от 31.08.2015 № 5-427 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников подведомственных областных государственных организаций».

6.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников Слободского колледжа педагогики и социальных отношений и Положении о стимулирующих выплатах.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме 13 и 27 числа каждого месяца.

6.4. Заработная плата работников колледжа состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.5. Оплата труда работников колледжа устанавливается с учетом: Профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ):

- общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и

нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Положения об оплате труда работников Слободского колледжа педагогики и социальных отношений;
- Положения о стимулирующих выплатах;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.6.В случаях, когда система оплаты труда предусматривает применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующих выплат;
- при получении образования или восстановления документа об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, при наличии подтверждающих документов;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

Учитывать квалификационные категории в установленном нормативными правовыми актами порядке в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от преподаваемого предмета, типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления кроме случаев с прежнего места работы по основаниям ст.81, п. 4 ст. 83, ст.84 ТК РФ;
- при поступлении на работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы им по результатам

аттестации была квалификационная категория по соответствующей должности;

- при переходе с одной руководящей должности на другую руководящую должность;

- при переходе педагогических работников негосударственных образовательных учреждений, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, если их аттестация осуществлялась аттестационными комиссиями органов управления образования (Отраслевое тарифное Соглашение между Министерством образования Кировской области и Кировской областной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017 – 2020 годы).

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

6.8. Работодатель обязуется:

- Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

- При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов компенсации в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (за каждый день просрочки).

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

6.9. В случае не проведения учебных часов не по вине преподавателя их оплата производится согласно тарификации и расписания уроков.

Дополнительные занятия для восстановления учебных программ оплачиваются дополнительно.

6.10. Снижение количества обучающихся в классе, группе ниже нормативной (25 человек) во время учебного года не влечет снижения учебной нагрузки педагогическому работнику.

6.11. За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 40% ставки заработной платы.

6.12. В учреждении работникам устанавливаются доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных – с тяжелыми и вредными условиями труда (Положение о стимулирующих выплатах).

Данные доплаты включаются в компенсирующие выплаты.

6.13. За совмещение профессий производится доплата в соответствии с объемом работ в объеме 50% от ставки по основной должности в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности.

6.14. Ответственность за своевременность выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении беспроцентных ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Учитывает квалификационные категории в течение срока их действия при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления, кроме случаев увольнения с прежнего места работы по основаниям п. 3 (а), 4, 5,6,7,8,11 ст. 81; п.1,2 ст. 336 ТК РФ.

7.3. Устанавливает доплату, работникам, имеющим почетное звание, ученую степень в соответствии с положением об оплате труда.

7.4. Устанавливает стимулирующие выплаты работникам, награжденным ведомственными наградами в размере 5% от ставки заработной платы.

7.5. Продлевает действие квалификационной категории работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в индивидуальном порядке на срок до одного года.

7.6. Сохраняет имеющиеся квалификационные категории до окончания срока их действия педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждений образования или выходом на пенсию независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности, если перерыв составил не более 1 года.

7.7. Продлевает квалификационные категории в случае истечения срока действия в индивидуальном порядке по решению аттестационной комиссии колледжа не более чем на один год.

7.8. Предоставляет работникам образовательных учреждений оплачиваемые свободные дни за счет средств, выделенных на образование:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 1 календарный день;
- отцу при рождении ребенка – 1 календарный день;
- смерти родственников – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;
- проводы на службу в армию – 1 календарный день;
- педагогам, чьи воспитанники заняли призовые места (1-3) на:
 - международных, российских, межрегиональных, областных олимпиадах, смотрах, конкурсах, соревнованиях – до 10 календарных дней, предоставляемых дополнительно к отпуску или в каникулы;
- по представлению профкома активным членам профсоюзного

комитета до 3 календарных дней с учетом финансовых возможностей Колледжа.

7.9. Ежегодно выделять денежные средства в размере 25000 (двадцать пять тысяч) рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Выделять средства на охрану труда в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда.

8.2. Не привлекать работника к выполнению работ при непосредственной опасности для жизни и здоровья или к выполнению тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда не предусмотренных трудовым договором или должностными обязанностями. Работодатель гарантирует, что в случае отказа работника от выполнения работ в этом случае к работнику не могут быть применены меры дисциплинарного воздействия.

8.3. Организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников подведомственных учреждений. Медицинские осмотры работников производятся за счет работодателя.

Отказ работника от прохождения медицинского осмотра является нарушением трудовой дисциплины, а при повторном отказе работник может быть уволен по п. 5 ст. 81 ТК РФ.

8.4. Создать в учреждении комиссию по охране труда с обязательным представительством в ней членов профкома.

8.5. Освобождать беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением среднего заработка, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

8.6. Приостанавливать выполнение работ после официального письменного представления профкома, в случаях ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда до устранения выявленных нарушений.

8.7. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

Профком обязуется:

8.8. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения.

8.9. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.10. Ежегодно отчитываться перед коллективом о проведенной работе по охране труда.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. Гарантируют безусловное соблюдение предусмотренных действующим законодательством прав профсоюза и содействуют его деятельности.

9.2. Работодатель признает полномочия профкома как единственного представителя при заключении коллективного договора с работниками учреждения.

9.3. Работодатель представляет профкому полную информацию о принимаемых решениях и локальных актах, затрагивающих профессиональные, социальные, трудовые права работников. Предоставляют профкому полную информацию по финансированию и выплате заработной платы для контроля за соблюдением Соглашений и коллективного договора.

9.4. Работодатель предоставляют бесплатно профкому необходимое для работы помещение, отвечающее всем санитарно-гигиеническим требованиям. Безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и средства связи и оргтехнику.

9.5. Работодатель не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении учреждения и его подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.6. Работодатель предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, проживания в общежитии, другим социально-экономическим и жилищно-бытовым вопросам.

9.7. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников являющихся членами Профсоюза, ежемесячное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1% от заработной платы работника. Если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то по его письменному заявлению работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

9.8. Работодатель гарантирует работникам, избранным (делегированным) в органы Профсоюза, не освобожденным от основной работы, предоставление прав, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации. Работники, избранные в состав профсоюзных органов, не могут быть уволены по инициативе работодателя без мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатели профсоюзных организаций учреждений – без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.9. Члены выборных профсоюзных органов, члены Обкома Профсоюза уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профорганизации в создаваемых совместных комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы (не более 12 дней в год).

Это положение распространяется на представителей учреждений – членов комиссий при подготовке и заключении коллективных договоров – до 7 рабочих дней (ОТС п. 8.3.2).

9.10. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и составе ее выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении, аттестации работников.

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

9.12. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях рождения ребенка, юбилейных дат, похорон, стихийных бедствий, болезни, затруднительного материального положения.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

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

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

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

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.



Прошло, пронумеровано и скреплено
десятью 19 (десятинадцать) листов


В.И.Мишарин

Председатель первичной профсоюзной
организации Слободского
государственного колледжа
педагогические и социальных отношений


Н.В.Козачук



Утверждены
приказом директора
КОГПОБУ СКП и СО
от 20 июня 2019 года № 180

Дополнения в Коллективный договор между КОГПОБУ «Слободской колледж педагогики и социальных отношений» и работниками КОГПОБУ «Слободской колледж педагогики и социальных отношений» от 20 июня 2019 года

Приняты комиссией о внесении дополнений в Коллективный договор

1. Раздел VIII. «Охрана труда и здоровья» дополнить пунктом 8.11 следующего содержания:

«п. 8.11 Работники в возрасте от 18 до 39 лет включительно вправе проходить диспансеризацию один раз в три года (в годы 18-, 21-, 24-летия и т.д.), в возрасте 40 лет и старше (не являющиеся предпенсионерами или пенсионерами) вправе проходить диспансеризацию один раз в три года. Для прохождения диспансеризации предоставлять работникам нерабочий день один раз в три года, а предпенсионерам и пенсионерам - два дня один раз в год».

Процедура предоставления нерабочих нерабочего дня (дней) для прохождения диспансеризации:

1) Работник обязан:

- написать и предоставить инспектору по кадрам письменное заявление об освобождении от работы для прохождения диспансеризации с указанием даты. Заявление подается в последнюю декаду месяца, предшествующего дате прохождения диспансеризации;
- документально подтвердить факт прохождения им диспансеризации (в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ).

2) Инспектору по кадрам необходимо:

- проверить, имеет ли право данный работник на предоставление выходного дня (выходных дней) для прохождения диспансеризации в текущем году;
- направить на согласование с непосредственным руководителем возможность отсутствия работника для внесения изменения в расписание учебных занятий или в график дежурств;
- при согласовании оформить приказ об освобождении от работы; при отказе – указать причины отказа.
- довести до сведения работника;
- отразить в таблице учета рабочего времени день (дни) для диспансеризации буквенным кодом «ОВ»

3) Непосредственному руководителю структурного подразделения внести изменения в утвержденные расписание учебных занятий, в график дежурств или перераспределить должностные обязанности между действующими сотрудниками подразделения».

2. Дополнения вступают в силу с 20 июня 2019 года.

Представитель работодателя

Представитель работников

Директор
КОГПОБУ «СКП и СО»

Председатель
профсоюзной
КОГПОБУ «СКП и СО»
первичной
организации



О.М. Шеренцова



Н.В. Козачук