

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного образовательного учреждения
среднего профессионального образования
Профессиональный колледж
г. Новокузнецка

Утвержден на общем собрании колледжа
Протокол № 08 от 15.09. 2009 г.

От работодателя:

Директор ГОУ СПО
Профессионального колледжа
г.Новокузнецка



Кочерявенко Т.А.

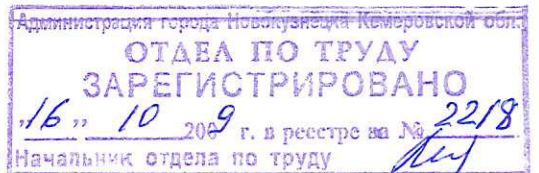
Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в органе по труду

От работников:

Председатель первичной
профессиональной организации
ГОУ СПО Профессионального
колледжа г.Новокузнецка



Триголия Л.И.



Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 200 ____ г.

Руководитель органа по труду _____ М.П.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГОУ СПО Профессиональном колледже г.Новокузнецка (далее Колледж) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице директора ГОУ СПО Профессиональный колледж г.Новокузнецка Кучерявенко Т.А. (далее Работодатель);
- работники в лице Совета колледжа и их представителя, Кушим Т.В. (далее Работники).

1.4. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании Работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, улучшающие положение Работников.

В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие наибольшее значение для Работников.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников.

1.6. Настоящий Договор заключен полномочными представителями сторон на основе равноправия, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в Колледже, способствующей его стабильной работе;

-закрепления трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

-реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.7.Стороны Договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.8.Во исполнение настоящего Договора в Колледже могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом Работников (Советом колледжа).

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.9.Структура и содержание настоящего Договора определены соглашением сторон. Договор состоит из следующих разделов:

1. Общие положения;
2. Трудовой договор. Обеспечение занятости;
3. Режим труда и отдыха;
4. Оплата труда;
5. Социальные гарантии;
6. Обеспечение условий и охраны труда;
7. Социальное партнерство;
8. Заключительные положения.

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка в ГОУ СПО Профессиональный колледж г.Новокузнецка
2. Положение об оплате труда работников ГОУ СПО Профессиональный колледж г.Новокузнецка.
3. Положение о порядке формирования и использования внебюджетных средств в ГОУ СПО Профессиональный колледж г.Новокузнецка

4. Перечень работ и профессий с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплата до 12% включительно.
5. Положение о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в ГОУ СПО Профессиональный колледж г.Новокузнецка.
6. Положение о стимулировании работников ГОУ СПО Профессиональный колледж г.Новокузнецка.
7. Положение о распределении централизованного фонда ГОУ СПО Профессиональный колледж г.Новокузнецка.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1.Работодатель обязуется проводить политику содействия реализации прав Работников на продуктивный и свободно избранный ими труд; поддержку трудовой инициативы; развитие их способности к производительному и творческому труду; обеспечивать полную занятость Работников в соответствии с должностью, профессией, квалификацией.

2.2.Трудовые отношения между Работниками и Работодателем, возникают на основе трудового договора и регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании» и настоящим Договором.

2.3.Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим Договором.

2.4.При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, нормативными актами по охране труда, коллективным договором и иными локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Привлечение работника колледжа на работы, влекущие изменения, определенных сторонами, условий трудового договора возможно только при наличии производственной необходимости либо в соответствии с медицинским заключением, в порядке, предусмотренном 72, 73 ст.ст. ТК РФ.

В остальных случаях (кроме работ по поддержанию порядка в помещениях и на территории колледжа и работ по обеспечению техники безопасности) такие работы выполняются на основании письменных договоров возмездного оказания услуг между работодателем и работником с оформлением приказа по колледжу, в котором предусматривается срок выполнения конкретной работы и размер ее оплаты. Если выполнение работ связано с отвлечением работников от его основной трудовой функции, за ним сохраняется место работы и заработная плата. Продолжительность такого отвлечения не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.6. Работники имеют право заключать трудовые договора на выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.7. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливается Работодателем с письменного согласия Работника.

Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель – досрочно отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В зависимости от результатов испытания производится либо принятие работника на постоянную работу, либо увольнение его с выплатой заработной платы за время испытания.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев срок испытания не может превышать двух недель.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

-лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;

-беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

-лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня его окончания;

-лиц, не достигших возраста 18 лет;

-лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

-лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

-лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;

-иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.9. Должности преподавателей замещаются по трудовому договору, заключаемому на период текущего учебного года.

2.10. Должности заведующего отделением замещаются сроком на 5 лет на основе объявленных вакансий и проведенного конкурсного отбора.

В порядке совмещения должности преподавателя и заведующего отделением, соответствующие дополнительные условия вносятся в трудовой договор преподавателя или оформляются в виде дополнения к нему.

2.11. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.12. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованные сокращения Работников.

Увольнению работников колледжа в связи с сокращением численности (штата) обязательно предшествует не менее чем за 2 месяца, письменное сообщение Работодателя, направляемое в Совет колледжа.

Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.13. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ, Работодатель обязуется включать в состав аттестационной комиссии члена Совета колледжа.

2.14. В случае возникшей необходимости высвобождения Работников Работодатель обязуется провести мероприятия, обеспечивающие:

- перевод на другую работу в колледже с учетом деловых качеств и профессиональных знаний работника при наличии вакантных мест;

- обучение высвобожденных работников новым профессиям;

- временно приостановить прием в колледж новых работников на вакантные рабочие места;

- предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы (по личному заявлению);

- проводить мероприятия по увольнению работников совместителей;

- предоставлять работникам приоритетное право на выполнение объемов работ вместо подрядных организаций;

- досрочный выход на пенсию по возрасту (не более чем за два года до наступления пенсионного возраста).

2.15. Работодатель гарантирует не расторгать с работниками трудовой договор в период его временной нетрудоспособности или нахождения в отпуске.

2.16. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с

более высокой производительностью труда и квалификацией в соответствии со статьей 179 ТК РФ.

При прочих равных условиях предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, достигшим возраста: 50 лет – женщины, 55 лет – мужчины, до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

При последующем возникновении вакансий за высвобождаемыми Работниками остается преимущественное право трудоустройства в Колледж.

2.17. Лицам, получившим уведомление о сокращении, не менее чем за два месяца предоставляются 4 часа в неделю освобождения от работы с оплатой по среднему заработку для трудоустройства.

2.18. За высвобожденными Работниками на период трудоустройства сохраняется право на получение материальной помощи до 3-х месяцев в размере не менее трех размеров минимальной оплаты труда.

2.19. При увольнении в связи с уходом на пенсию по возрасту, Работодатель выплачивает работнику пособие в размере, установленном решением Совета колледжа по согласованию с Работодателем на текущий финансовый год (Приложение № 3).

2.20. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе работника):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

-в случае приостановления действия специального права работника (лицензии, водительского удостоверения и др.) на срок до двух месяцев, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

-по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

2.21.Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста Работников по специальности в соответствии с перспективными планами Колледжа. При направлении Работников на стажировку или курсы повышения квалификации, за ним сохраняется средняя заработная плата, и оплачиваются транспортные расходы как при командировках.

2.22.Преподаватели и другие категории Работников реализуют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности в соответствии с Уставом колледжа.

2.23. Работники имеют право на обращение в аттестационную комиссию Колледжа о присвоении очередного разряда оплаты труда ЕТС в соответствии с установленными квалификационными требованиями по должностям для работников учреждений среднего профессионального образования.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

3.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.2. Работникам устанавливается пятидневная – 40 часовая рабочая неделя с двумя выходными, за исключением педагогических работников и Работников, для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.3. Педагогическим работникам устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

3.4. Нормативная продолжительность рабочей недели для методистов, руководителя физического воспитания, мастеров производственного обучения, воспитателя в общежитии не может превышать 36 часов в неделю.

3.5. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается 720 часов в год. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

3.6. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

3.7.Выполнение педагогической работы преподавателями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, утверждаемым на учебный семестр в соответствии с графиком учебного процесса.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов. Эта педагогическая работа вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, заседаний кафедр, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся;

- периодические кратковременные дежурства в Колледже в период образовательного процесса по графику;

- выполнение дополнительно возложенных обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, заведование кабинетом, руководство цикловой методической комиссией (ЦМК), заведование кафедрами и др.).

3.8.Дни недели, свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы,

педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

3.9. Индивидуальная нагрузка преподавателя рассматривается ежегодно до наступления учебного года на заседании цикловой методической комиссии, заседании кафедр утверждается приказом директора и не может быть выше 1440 часов в учебном году.

Нагрузка свыше установленной нормы может выполняться только в исключительных случаях с согласия преподавателя по согласованию с Работодателем и подлежит дополнительной оплате при условии выполнения преподавателем всех разделов индивидуального плана.

3.10. За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

3.11. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

3.12. Преподаватели во время зимних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических комиссий, кафедр, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе цикловых методических комиссий, кафедр, комплектованию учебных кабинетов и лабораторий без дополнительной оплаты.

3.13. Режим рабочего времени для дежурных (по учебному корпусу, учебным мастерским, спортивному комплексу) и работников библиотеки

определяется графиком сменности, который доводится до работников не позднее, чем за месяц до его введения.

3.14. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

3.15. Работодатель устанавливает с 10 мая по 1 октября «летний» график работы для педагогических работников, пятидневную рабочую неделю без сокращения рабочего времени.

3.16. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню и (или) общему выходному дню, уменьшается на 1 час.

3.17. Работодатель имеет право в порядке установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени:

- для сверхурочной работы (99 ст. ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (101 ст. ТК РФ).

3.18. Привлечение к работе преподавателей и других категорий Работников в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях в соответствии с действующим законодательством о труде, по приказу Работодателя с письменного согласия Работника. При этом по согласованию с Работником ему предоставляется другой день отдыха. Исключение составляют преподаватели физической культуры и спорта, а также педагогические работники, на которых возложены обязанности классного руководителя.

3.19. В течение рабочего дня Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут.

3.20. Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

3.21.Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы Работникам, получающим оклад.

3.22.Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем по согласованию с Советом колледжа не позднее 15 декабря. График отпусков на очередной календарный год доводится до сведения Работников.

3.23.Педагогическим работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особенности выполнения работы.

3.24.Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.25.В соответствии со статьей 123 ТК РФ для некоторых категорий Работников устанавливается преимущественное право предоставления отпуска в летнее время или другое, удобное для них время.

3.26.Работникам с ненормированным рабочим днем, определенным перечнем (Приложение 5), предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее шести дней (Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 13.02.2006г.№ 40 в ред. от 07.07.2008 № 258)

Дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.27.Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.28.О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

-временной нетрудоспособности Работника;

-исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

-в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.30. По желанию Работника ему может быть предоставлен очередной оплачиваемый отпуск по частям, каждая из которых не может быть менее 14 дней.

В случае задержки выплаты отпускных либо неполной оплаты отпуска по письменному заявлению Работника отпуск ему может быть перенесен до момента полной выплаты отпускных или предоставлен по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам, но не менее 14 календарных дней по каждой из таких частей.

3.31. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего дня, за которым он предоставляется.

3.32. Отзыв Работника из отпуска по инициативе Работодателя возможен в исключительных случаях и только по обоюдному соглашению сторон. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.33. В дополнение к статье 128 ТК РФ Работники по письменному заявлению имеют право в течение календарного года на предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до трех календарных дней в следующих случаях:

- регистрация брака детей Работника;
- в связи с переездом на новое место жительства;
- в случае смерти родных.

Работодатель гарантирует предоставление дополнительного кратковременного отпуска без сохранения заработной платы сроком до 14 дней для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учебное заведение среднего или высшего профессионального образования, которое расположено в другой местности.

Неиспользованные дни такого отпуска не суммируются и не присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску.

3.34.Работодатель гарантирует в случае смерти близких родственников работника предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск из расчета среднего заработка продолжительностью до трех рабочих дней, без учета времени в пути, которое оплате не подлежит.

4. ОПЛАТА ТРУДА. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ И ГАРАНТИЙНЫЕ ВЫПЛАТЫ.

4.1.Оплата труда работников колледжа плата является вознаграждением за труд, размер которой определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата работника включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе ;

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за работу на селе, за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

4.2. Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

4.3. В области оплаты труда стороны договорились:

4.3.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.3.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц: с 10 по 15 и с 25 по 30 число путем перечисления на личные лицевые счета Работника, открытые в отделениях банков города или в кассе колледжа. При совпадении дня выплаты заработной платы с нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

4.3.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, и обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.3.5. Работник, приостановивший работу по основному месту работы, вправе работать на условиях совместительства без каких-либо ограничений продолжительности рабочего времени.

4.3.6. Работодатель мобилизует все финансовые средства для своевременной выплаты заработной платы Работникам. В исключительных случаях вопрос о

разовом переносе срока выплат решается Работодателем по согласованию с Советом колледжа.

4.4. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, не ниже одной трехсотой, действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ, от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.5. Вопрос о системе, по которой производится оплата труда работника, ее размер, виды и размер доплат и компенсаций решается Работодателем и Работником при заключении им трудового договора.

4.6. Заработная плата Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

4.7. Формирование фонда оплаты; условия оплаты по трудовому договору, за совмещение профессий, совместительство; условия почасовой оплаты; надбавки и доплаты различного характера регламентируются Положением по оплате труда РАБОТНИКОВ Государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования Профессиональный колледж г. Новокузнецка (Приложение 2), Положением о порядке формирования и использования внебюджетных средств в ГОУ СПО Профессиональный колледж г. Новокузнецка (Приложение 3), ПОЛОЖЕНИЕМ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ Государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования Профессиональный колледж г. Новокузнецка (Приложение 6), Положение о распределении централизованного фонда ГОУ СПО Профессиональный колледж г. Новокузнецка

4.8. Работодатель отказывается от какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.9.Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных статьей 139 ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

4.10.Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям не являются временем простоя для педагогических работников. Указанные периоды для преподавателей и других педагогических работников являются рабочим временем, в течение которого выполняются другие обязанности.

4.11.Работникам Колледжа выплачиваются доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера:

-доплата за работу с тяжелыми и вредными условиями труда, которая устанавливается в размере 12% ставки (оклада) согласно Перечню работ и профессий с неблагоприятными условиями труда в колледже (Приложение 4);

- ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями на основании Закона № 110-ОЗ «Об образовании Кемеровской области»;

-за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере. По желанию Работника работа в выходной и нерабочий праздничный день может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

-за работу в ночное и вечернее время с 22 до 06 часов в размере не менее 50% тарифной ставки (Приложение 2);

-за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, замещение временно отсутствующего работника (устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы);

-доплаты стимулирующего характера (Приложение 3, 6).

4.12.Работник, выполняющий у одного и того же Работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата в размере согласованном сторонами трудового договора.

4.13.Оплата труда руководящих и других Работников за преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо основной работы производится дополнительно на условиях и по ставкам на основе установленных должностных окладов (ставок заработной платы) Работников колледжа, установленных на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально-квалификационным группам, а также предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

4.14.При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

5.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально – трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

5.2. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях, установленных статьей 165 ТК РФ.

5.3. Настоящим Договором предусмотрены дополнительные льготы и гарантии.

5.3.1. По желанию Работника предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 3-х календарных дней в случаях:

- смерти близких родственников (супруг (а), детей, своих родителей, родных братьев и сестер, бабушки и дедушки);

- собственной свадьбы;

- рождения ребенка.

5.3.2. Работнику, предоставившему путевку на санаторно-курортное лечение, Работодатель переносит очередной отпуск (или часть отпуска) на срок действия путевки. Работодатель обязуется снять полностью учебную нагрузку преподавателю на весь срок действия путевки.

5.3.3. Работникам Колледжа и их детям предоставляется в бесплатное пользование все спортивные залы, хоккейная коробка колледжа.

5.3.4. Работодатель выделяет средства для оплаты новогодних подарков для детей Работников колледжа в возрасте до 14 лет в размере, ежегодно согласующимся с Советом колледжа, но не менее 300 рублей на ребенка.

5.3.5. Для проведения торжеств и корпоративных мероприятий, в том числе посвященных знаменательным датам и событиям, Работодатель обязуется предоставлять залы (в том числе столовую) на безвозмездной основе.

5.3.6. Для оказания материальной помощи неработающим пенсионерам ветеранам колледжа стороны договорились о трехразовом выделении средств в течение года в сумме кратной не менее полутора размеров МРОТ:

- к 8 марта;
- ко Дню пожилых людей;
- к Новому году.

Выделять неработающим пенсионерам ветеранам колледжа, отработавшим непрерывно в колледже 10 лет и более в связи с юбилейными датами со дня рождения за многолетний и безупречный труд материальную помощь в размере не менее 500 руб.

5.3.7. Работодатель обязуется выплачивать материальную помощь в случае смерти Работника Колледжа от общего заболевания или несчастного случая в быту семье умершего; Работнику в случае смерти члена семьи (супруг (а), дети, родители работника) в размере, согласованном с Советом колледжа на каждый финансовый год.

5.3.8. Работодатель обязуется выплачивать материальную помощь Работникам и неработающим пенсионерам ветеранам колледжа в связи с тяжелыми заболеваниями на основании их личного заявления и решения Совета колледжа в размере, с ним согласованном.

5.3.9. В соответствии со статьей 196 ТК РФ Работодатель гарантирует распространение гарантий и льгот на лиц, совмещающих работу с обучением; на Работников, получающих второе и последующее профессиональное образование по профилю деятельности Колледжа.

5.3.10. С учетом мнения Совета колледжа Работодатель применяет меры морального и материального поощрения Работников, в том числе:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- награждение ценным подарком;
- премирование (Приложение б);

-представление к награждению областными, отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами.

5.4.Работодатель обязуется проводить работу с официальными органами по выделению долгосрочных льготных ссуд для покупки и (или) строительства жилья Работникам колледжа, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

5.5.Работодатель организует работу столовой и буфета с учетом необходимого качества блюд и количества посадочных мест. Работодатель совместно с Советом колледжа осуществляет контроль над работой столовой.

5.6.Работодатель оказывает содействие в деятельности общественной организации совета ветеранов Колледжа.

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА.

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми Работниками индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности производства, увеличения доходов Колледжа как источника экономической стабильности, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства:

6.1.Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность колледжа. Обеспечить необходимые условия труда для нормальной и эффективной деятельности Работников.

6.2.Ответственность за состояние условий труда и его охрану в Колледже.

6.3.Охрана и улучшение условий труда Работников является одним из приоритетных направлений расходования бюджетных и внебюджетных средств.

Работодатель гарантирует выделение на мероприятия по улучшению условий и охрану труда не менее 0,2% эксплуатационных расходов.

6.4.В трудовом договоре (контракте) Работника должны быть указаны достоверные характеристики условий труда, компенсационные выплаты и льготы Работникам за работу в неблагоприятных условиях труда.

6.5.Работодатель обеспечивает в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами охраны труда тепловой режим в помещениях колледжа. При его нарушении (при температуре воздуха в рабочих помещениях ниже 10 градусов по Цельсию) стороны договорились, что руководители структурных подразделений сокращают или отменяют занятия или работы в таких помещениях.

6.6.Работодатель гарантирует каждому Работнику предоставление полной информации о фактических условиях труда на его рабочем месте и о нормативных требованиях к условиям работы. Информация должна предоставляться не позднее трех рабочих дней с момента сделанного запроса.

6.7.В случае невозможности обеспечения Работодателем безопасных условий труда, Работник имеет право отказаться от выполнения работ при условии возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья, поставив в известность в письменной форме Работодателя и Совет колледжа.

За время простоя по этой причине Работнику сохраняется оплата не менее 2/3 средней заработной платы.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

6.8.В условиях недостаточного финансирования Работодатель обязуется выполнять в первую очередь ремонтные работы помещений и оборудования, непосредственно обеспечивающие безопасность труда и охрану здоровья Работников.

6.9.Работодатель гарантирует:

-по окончании календарного года совместно с Советом колледжа проводить анализ производственного травматизма и профзаболеваний с разработкой мер по предупреждению их и выполнению этих мер;

-в течение пяти рабочих дней рассматривать и принимать меры по выполнению предложений Совета колледжа.

6.10.Решения Совета колледжа по вопросам безопасности и охраны труда обязательны для рассмотрения Работодателем в течение 7 календарных дней и письменного ответа о принятых мерах.

6.11.Ежегодное выделение средств на приобретение медикаментов в смете доходов и расходов предусматривать в сумме не менее 5000 руб.

6.12.Проведение обязательных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников оплачивать паритетно за счет средств Работодателя и Работника (по 50% с каждого).

Не допускать Работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.13.Работники обязуются соблюдать требования охраны труда и техники безопасности, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, локальными нормативными актами, а также Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.14.Порядок проведения расследования и учета несчастных случаев на производстве определяется ТК РФ.

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания Работодателем факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составления соответствующего акта, несогласия пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом – лиц, состоящих на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя

или иного доверенного лица), с содержанием акта о несчастном случае рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд. В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения Работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

6.15. Работодатель обязуется разработать Программу проведения вводного инструктажа и комплект инструкций по охране труда на все виды выполняемых работ, обеспечить рабочие места инструкциями по охране труда.

6.16. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.17. Работодатель и Совет колледжа пришли к соглашению о создании комиссии по охране труда в течение месяца после принятия данного Договора.

7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.

Социальное партнерство – система взаимоотношений между общественной организацией в лице Совета колледжа и Работодателем, его представителями, направленная на обеспечение согласования интересов Работника и Работодателя.

Работодатель и Совет колледжа признают, что достижение социального партнерства между сторонами, ответственными за выполнение коллективного договора, является необходимым условием создания между ними отношений взаимного уважения и доверия.

7.1. Работодатель признает, что Совет колледжа является представительным органом трудового коллектива, выразителем и защитником профессиональных и

социальных интересов всех Работников колледжа, которые уполномочили его подписать от их имени данный Договор. В связи с этим Работодатель признает особые права Совета колледжа по сравнению с другими общественными формированиями.

7.2. Совет колледжа осуществляет контроль за правильным применением трудового законодательства и данного Договора.

7.3. Работодатель обязуется решать с участием Совета колледжа следующие вопросы:

- формирование и расходование средств в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива;

- решение вопросов ликвидации, реорганизации предприятия, сокращения численности или штатов;

- определение основных направлений деятельности;

- рассмотрение и утверждение локальных актов;

- увольнение по инициативе администрации в соответствии со ст. 81 ТК РФ.

7.4. Работодатель признает право Совета колледжа на информацию по следующим вопросам:

- о финансовом состоянии Колледжа;

- о мероприятиях по внедрению новых технологий, технических средств;

- о предполагаемом сокращении рабочих мест;

- о состоянии условий труда на рабочих местах;

- о состоянии заболеваемости;

- о предполагаемых изменениях в оплате труда;

- о проводимых и намечаемых мероприятиях по улучшению жилищно-бытовых и социальных условиях сотрудников;

- о вакансиях.

Совет колледжа запрашивает интересующую его информацию письменно, согласует с Работодателем срок предоставления информации, который не может превышать 1 месяца.

7.5. По предложению Совета колледжа Работодатель создает постоянные или временные паритетные комиссии для рассмотрения тех или иных экономических, трудовых или социальных вопросов, и также вопросов, связанных с заключением коллективного договора.

7.6. Совет колледжа рассматривает:

-индивидуальные трудовые споры членов коллектива с Работодателем, пользуясь правомочиями комиссии по трудовым спорам и конфликтной комиссии;

-участвует в рассмотрении коллективных трудовых споров, связанных с нарушением действующего законодательства о труде, условий коллективного договора;

-имеет право на организацию и проведение забастовок, а также приостанавливать исполнение управленческих решений, если они противоречат действующему законодательству и положениям коллективного договора.

7.7. Совет колледжа вправе проводить собрания (конференции) трудового коллектива в нерабочее время. Работодатель обязан бесплатно предоставить Совету колледжа по его письменному запросу помещение для их проведения.

7.8. Члены Совета колледжа, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу по инициативе Работодателя без предварительного согласия Совета колледжа, пользуясь всеми правами, предоставленными текущим законодательством членам профсоюзных органов.

7.9. Члены Совета колледжа пользуются по сравнению с другими работниками правами и льготами, а именно, правом на защиту Советом колледжа в случае увольнения или индивидуального трудового спора.

7.10. Руководители структурных подразделений имеют право освобождать Работников от основной работы для выполнения общественных поручений и работ по улучшению условий быта Работников в колледже с сохранением среднего заработка и существующих для данного работника льгот.

7.11. Совет колледжа содействует:

-выполнению экономических показателей Колледжа, повышению качества работы по предоставлению образовательных услуг;

-укреплению трудовой дисциплины, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, требований, правил, инструкций по охране труда;

-осуществлению социальной программы Колледжа, организации помощи неработающим пенсионерам ветеранам колледжа;

-при условии выполнения Работодателем обязательств, предусмотренных настоящим Договором, Совет колледжа не организует забастовок работников и членов Совета колледжа, а также воздерживается от организаций акций протеста, приводящих к нарушению учебного процесса или наносящих ущерб Колледжу.

7.12. Совет колледжа признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

8.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый. Стороны имеют право продлить действие настоящего договора на срок не более трех лет.

8.2. Изменения и дополнения Договора в течение его срока действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ для его заключения. С инициативой о внесении изменений и дополнений может выступить любая из сторон, вторая сторона не позднее семи календарных дней после получения уведомления обязана начать переговоры. В случае если стороны не пришли к согласию, составляется протокол разногласий, и вопрос разрешается в соответствии с действующим законодательством.

8.3. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на

согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и (или) ликвидации Договор сохраняет свое действие на период реорганизации и (или) ликвидации, затем может быть рассмотрен по инициативе одной из сторон, либо срок действия Договора может быть продлен.

8.5. Стороны, подписавшие Договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на конференции трудового коллектива.

8.6. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление Договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации. Условия Договора, ухудшающие положения работников, не действительны и не подлежат применению.

8.7. Контроль за выполнением Договора осуществляется участвующими в нем сторонами, их представителями и соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

8.8. Споры, связанные с соблюдением условий Договора, разрешаются в соответствии с ТК РФ, вступившим в силу 2 октября 2006г.

СОГЛАШЕНИЕ

К коллективному договору Государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования Профессионального колледжа г.Новокузнецка от 16.10.2009г. о продлении срока действия договора

13.12.2012

г.Новокузнецк

Настоящее соглашение заключено трудовым коллективом Государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования Профессионального колледжа г.Новокузнецка, в лице председателя профсоюзного комитета Григолии Любови Ильиничны с работодателем Государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования Профессионального колледжа г.Новокузнецка в лице директора Кучерявенко Тамары Александровны о нижеследующем:

1. Настоящим соглашением стороны договорились в соответствии с пунктом 2 статьи 43 Трудового кодекса Российской Федерации продлить срок действия договора от 16.10.2009 до 16.10.2015.

2. Настоящее соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, имеющих равную силу, по одному для каждой из сторон.

Директор

Председатель профсоюзного
комитета

ГОУ СПО Профессионального
колледжа г.Новокузнецка

ГОУ СПО Профессионального
колледжа г.Новокузнецка

_____ Т.А.Кучерявенко

_____ Л.И.Григолия