



Областное государственное бюджетное образовательное учреждение
Среднего профессионального образования
«Томский промышленно-гуманитарный колледж»

Стандарт организации

4.2.3. Управление документацией

СМК.4.2.3.УП.02.СТО/06-2013

УП.02. Управление документацией

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

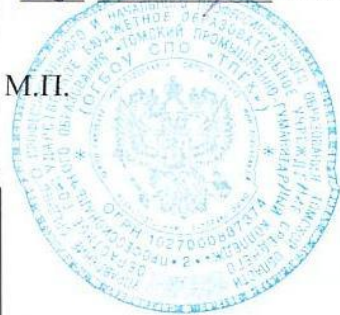
ОГБОУ СПО "Томский промышленно-гуманитарный колледж"
на 2013-2016 годы

От работодателя:

Директор ОГБОУ СПО
«Томский промышленно-
гуманитарный колледж»
_____ В.П. Герман

“28” января 2013 г.

М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного учреждения
_____ В.А. Ахтямова

“28” января 2013 г.

М.П.

Представитель трудового
коллектива, на основании собрания
трудоого коллектива от 17.12.2012
года

_____ Р.М. Веселов

04 02 13

Принят на Общем собрании трудового коллектива ОГБОУ СПО «ТПГК»
28.01.2013 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду: Департамент труда и занятости населения Томской области

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

Руководитель органа по труду _____

Начальник Департамента
С. Н. Грузных

М.П.

Томск, 2013



1 Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в «Томском промышленно-гуманитарном колледже».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ТПК (далее - учреждение) 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 нормативно-правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, не состоящие в профсоюзной организации в лице представителя трудового коллектива, Веселова Р. М., **члены профсоюза**, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации Ахтямовой В. А.

работодатель в лице его представителя - директора.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжение трудового договора с руководителем учреждения (ч. 4 ст. 43 ТК РФ).

1.7. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профсоюзного комитета и представительного органа трудового коллектива:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- 2) Положение об оплате труда работников учреждения (Приложение № 2);



- 3) Положение о премировании сотрудников (Приложение № 3);
- 4) Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках (Приложение № 4);
- 5) Соглашение по охране труда;
- 6) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками: общее собрание трудового коллектива и совет колледжа (ст. 53 ТК РФ):

- учёт мнения представителей работников коллектива в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим Коллективным договором;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по её совершенствованию;
- обсуждение представителями коллектива и Советом колледжа планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определённые ТК РФ, иными федеральными законами и законами Томской области, учредительными документами ТПК, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.17. Представители работников колледжа имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и законами Томской области, учредительными документами организации, Коллективным договором;

Представители работников колледжа имеют право вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2 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, региональным, территориальным соглашениями и действующим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.



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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудовой деятельности, предусмотренные ст. 57 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 в соответствии с п. 54 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения представителей трудового коллектива. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Вся учебная нагрузка (в том числе почасовая и платные образовательные услуги) преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, распределяется заместителем директора по учебной работе и руководителем Ресурсного центра с учетом мнения цикловых методических комиссий и утверждается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Часы кружков, секций, вынесенные за расписание, не тарифицируются и ведутся на условиях почасовой оплаты согласно Положению об оплате труда.

2.6. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп и числа обучающихся в учебных группах.

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

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

2.7. 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:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения или увеличения количества часов по учебным планам и программам, сокращения или увеличения количества групп и числа обучающихся в учебных группах (п. 66 Типового положения об ОУ СПО);



– временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

– восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

2.8. При распределении учебной нагрузки дополнительных образовательных услуг в колледже в первую очередь обеспечиваются часами педагогические работники Ресурсного центра.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже, 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 учебной нагрузкой в объеме, не менее чем на 720 часов в год.

2.10. Учебная нагрузка на выходные, нерабочие (установленные правительством РФ) и праздничные дни не планируется.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. (ст.72, ст.74 ТК РФ)

О введении изменений условий трудового договора, определенных сторонами, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (при наличии таковой).

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3 Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:



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

3.2. Работодатель 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. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.3.3. Организовывать стажировку преподавателей Ресурсного центра и преподавателей спецдисциплин целевого набора на объектах ДАО ОАО АК «Транснефть» не реже, чем 1 раз в 2 года.

3.3.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания новых рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет бюджетных и средств по приносящей доход деятельности в размере, предусмотренном в смете расходов на эти цели

3.3.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ), согласно Положению о служебных командировках.

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет средств по приносящей доход деятельности по согласованию с руководством колледжа).

3.3.7. Содействовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4 Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, в соответствии со ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в РФ» от 19.04.91г. № 1032-1,



уведомлять в письменной форме органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трёх рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Ежемесячно предоставлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приёма на работу инвалидов.

4.2. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства при их наличии.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.3. Критериями массового увольнения являются:

1) ликвидация учреждения;

2) увольнение в связи с сокращением численности или штата работников в следующем количестве:

- для организаций с численностью до 100 человек:

30 и более человек в течение 90 календарных дней;

- для организаций с численностью от 101 до 500 человек:

30 и более человек в течение 30 календарных дней;

60 и более человек в течение 90 календарных дней;

4.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время не менее 3-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.5. 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 мнения профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

4.6. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.7. Стороны договорились, что:

4.7.1. Преимущественное право на предоставление работы при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.7.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.



4.7.3. При сокращении численности или штата, работники, проработавшие в системе колледжа более 10 лет, которым было предоставлено жилое помещение в общежитии учебного заведения до 2005 года, не могут быть выселены из общежития без предоставления им другого жилого помещения.

4.7.4. 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 (в течение 6 месяцев).

5 Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора (ст.91 ТК РФ) (Приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности в учреждении, утверждаемыми работодателем по согласованию с представителями трудового коллектива, а также должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, определенных тарификацией за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени преподавателей устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом и должностными обязанностями.

5.4. Для педагогических работников отделения краткосрочной подготовки, переподготовки и повышения квалификации устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя из расчёта не более 12 академических часов в день (согласно расписанию и Правилам внутреннего трудового распорядка колледжа).

5.5. Для технических работников колледжа устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя (40 часов).

5.6. Для всех остальных сотрудников отделения устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя (40 часов).

5.7. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего больше 2-х «окон» в неделю между занятиями.



Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, если общий объем нагрузки не превышает 1080 часов в год.

5.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных Правилами внутреннего распорядка учреждения (заседания Педагогического Совета, ЦМК, совещания, методические мероприятия, и мероприятия, связанные с воспитанием студентов, проводимые во внеурочное время по плану учебно-воспитательной работы и т.п.) преподаватель использует для самообразования и подготовки к занятиям.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ или работнику может быть предоставлен другой день отдыха.

5.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель имеет право привлекать работников к сверхурочным работам только с их 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.

5.12. Привлечение работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (за исключением субботников и генеральных уборок, которые проводятся не чаще 2-х раз в квартал).

5.13. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском или праздничными днями, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их рабочего времени до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с согласия сторон, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.14. В каникулярное время работники могут привлекаться к выполнению других работ (учебно-методическая работа, внеурочные мероприятия, уборка рабочего места и т.д.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителей трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления 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 с учетом пожелания работника, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ



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

5.16. Работодатель обязуется:

5.16.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам (Приложение № 4):

– занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

– с ненормированным рабочим днем, в соответствии со ст.119 ТК РФ.

5.16.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

– при рождении ребенка в семье - 1 день;

– в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;

– для проводов детей в армию – 1 день;

– в случае свадьбы работника (детей работника) –3 дня;

– на похороны близких родственников - 3 дня;

– родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы –3 дня;

– работающим инвалидам – 3 дня;

– сотрудникам, воспитывающим детей в возрасте до 12 лет в неполной семье – 6 дней;

– сотрудникам, имеющим детей младшего школьного возраста – 1 день (1 сентября).

5.16.3. Предоставлять педагогическим работникам по желанию через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения зарплаты.

5.17. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе для преподавателей определяется расписанием занятий и предоставляется по согласованию с руководителем.

5.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.111 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть более 60 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

6 Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда всех работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда (Приложение № 2).

6.2. Заработная плата выплачивается работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число



следующего месяца. Каждый работник должен быть извещен в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения представителей трудового коллектива).

6.3. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа работы в колледже - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 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 оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.4. Работники, занимающие руководящие должности, не имеют право на совмещение, кроме педагогических часов (в объёме 300 часов).

6.5. Для работников колледжа совместительство устанавливается не более 0,5 ставки.

6.6. Согласно нормативным документам, для преподавателей, мастеров производственного обучения, заведующих лабораториями колледжа максимальное количество часов (включая часы переподготовки и повышения квалификации) ограничивается верхним пределом и не должно превышать 1440 часов (36 часов в неделю).

6.7. Для всех остальных категорий работников колледжа, по производственной необходимости (замена заболевшего работника и т.д.), объём работы, с согласия сотрудника, также может быть увеличен сроком не более чем на два месяца, и не должен превышать 2-х ставок.

6.8. 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.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

6.9.2. При нарушении установленного срока свыше 15 дней выплаты заработной платы по вине работодателя, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).



Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7 Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении социального жилья нуждающимся работникам.

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, установленном действующим законодательством.

7.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом в образовательных целях.

7.4. Организует в учреждении общественное питание (столовую или буфет).

7.5. Администрация колледжа при наличии средств осуществляют дополнительные меры социальной защиты работников в виде оказания материальной помощи (Приложение № 2).

7.6. Осуществляет из средств по приносящей доход деятельности и средств экономии ФОТ выплату дополнительного выходного пособия в размере 100% базовой ставки соответствующей квалификационной группы следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; а всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения – при наличии средств.

8 Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест по условиям труда в установленные сроки.

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

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

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).



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

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности или оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представителей трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители трудового коллектива.

8.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

8.17. Обеспечить бесплатное прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников (ст. 212 ТК РФ).

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

8.19. Размер финансирования улучшения условий и охраны труда устанавливается ежегодно и определяется средствами, выделенными государственным бюджетом на указанные мероприятия и средствами по приносящей доход деятельности, что составляет не менее 0,2% от средств, направленных на развитие учебного заведения.

Расходование средств фондов охраны труда на другие цели запрещается.

Работники колледжа не несут никаких расходов на охрану и улучшение условий труда (ст. 226 ТК РФ).

9 Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:



9.1. Работодатель гарантирует профкому получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам, касающимся членов профсоюза.

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

9.3. Работодатель ежемесячно перечисляет на счёт профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.5. Увольнение работника по инициативе работодателя, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.6. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере предусмотренной ст. 30, 377 ТК РФ.

9.7. Работодатель за счет средств по приносящей доход деятельности производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 50% от минимальной базовой оплаты труда, установленной в колледже (ст. 377 ТК РФ), при условии, что членов профсоюза в организации будет представлено более 50 процентов.

9.8. Работодатель по письменному извещению вышестоящей профсоюзной организации освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.10. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374-376 ТК РФ).

9.11. 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);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 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 комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 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);

10 Обязательства профкома

10.1. Профком признаёт, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников колледжа в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

10.2. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации трудового соревнования.

10.3. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и законодательства о профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учётом нужд и потребностей (ст. 370 ТК РФ).

10.4. Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего Договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряжённости в организации.

Профсоюзный комитет обязуется:

10.5. 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.

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

10.7. Направлять учредителю 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).

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

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

10.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников.

10.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки территориальному отделению фонда социального страхования.



10.12. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в Фонд обязательного медицинского страхования и в Пенсионный фонд РФ.

10.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления члена профсоюза отпусков и их оплаты.

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в Пенсионный фонд РФ достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.15. Совместно с работодателем организовывать культмассовые и спортивные мероприятия, финансируемые работодателем.

10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях юбилеев 50, 55, 60 лет, смерти близких родственников (из членских взносов).

11 Гарантии представителей трудового коллектива, не являющихся членами профсоюза

Стороны договорились о том, что:

11.1 Работодатель гарантирует представителям трудового коллектива получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам, касающимся работников, не являющихся членами профсоюза.

11.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения представителей трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

12 Обязательства представителей трудового коллектива

12.1. Представители трудового коллектива обязуются проводить разъяснительную работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работы сотрудниками колледжа, соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

12.2. Представители трудового коллектива осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства.

12.3. Представители трудового коллектива содействует реализации настоящего Договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

Представители трудового коллектива обязуются:

12.4. Представлять и защищать права и интересы работников колледжа, не являющимися членами профсоюза по социально-трудовым вопросам.

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

13 Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

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



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

13.3. 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

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

13.5. 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.

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

13.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания, по окончании срока продлевается до принятия нового на срок не более 3-х лет (ст. 43 ТК РФ).

13.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка ОГБОУ СПО «Томский промышленно-гуманитарный колледж»
2. Положение о системе оплаты труда работников ОГБОУ СПО «Томский промышленно-гуманитарный колледж»
3. Положение о премировании работников колледжа
4. Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках
5. Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств
6. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты