

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией
и коллективом работников бюджетного образовательного учреждения
среднего профессионального образования Вологодской области
"Губернаторский колледж народных промыслов"

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в БОУ СПО ВО "Губернаторский колледж народных промыслов", и заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей: от **Работодателя - директором колледжа Моисеенко Маргаритой Ивановной**, от **Работников - председателем профсоюзного комитета Гиндес Ольгой Борисовной**.

Настоящий коллективный договор (далее Договор) заключен между администрацией БОУ СПО ВО "Губернаторский колледж народных промыслов" в лице директора Моисеенко Маргариты Ивановны, именуемой в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и Работниками БОУ СПО ВО "Губернаторский колледж народных промыслов", в лице председателя профсоюзного комитета колледжа Гиндес Ольги Борисовны, с другой стороны. Работниками колледжа в смысле настоящего договора являются педагогические работники и вспомогательно-обслуживающий персонал.

1. Общие положения

1.1. Договор заключен в соответствии с:

- Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г № 10-ФЗ;
- Трудовым кодексом РФ;
- Уставом БОУ СПО ВО "Губернаторский колледж народных промыслов";
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Предметом Договора являются согласованное регулирование социальных и трудовых отношений, затрагивающих права и интересы работников колледжа.

Коллективный договор распространяется на всех работников колледжа, независимо от членства в профсоюзе.

2. Вопросы кадров и занятости

2.1. Деятельность работников БОУ СПО ВО "Губернаторский колледж народных промыслов", условия их приема, перевода, перемещения, увольнения, трудовая (служебная) дисциплина регулируются Трудовым кодексом РФ, настоящим Договором и заключенным персонально с каждым работников трудовым договором. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюзной организации по инициативе Работодателя может быть осуществлено только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

- при сокращении численности или штата работников;
- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания.

2.2. При совершенствовании организации управления, реорганизации, изменении структуры или в случае сокращения численности работников колледжа Работодатель обеспечивает трудоустройство работников по другим вакантным должностям, а в случае отказа работника от предложенного варианта, он увольняется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.3. Работодатель за 2 месяца до проведения сокращения штата и численности работников представляет в профсоюзный комитет список вакансий.

2.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения или в связи с сокращением численности или штата работников, предоставлять свободное от работы время в количестве 2-х часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.5. Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, имеющие высшую квалификационную категорию.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (*приложение № 1*), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, условиями трудового договора.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором.

3.4. По соглашению между работником и Работодателем ему могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. По заявлению работника: беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, - Работодателем устанавливается ему неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

3.5. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

3.6. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (ремонт здания, охрана учреждения и т.д.) в пределах установленного для них рабочего времени.

3.7. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск

продолжительностью 56, 42, 28 календарных дней в зависимости от занимаемой должности.

График очередности предоставления работникам отпуска утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом за 2 недели до начала календарного года.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по желанию работника может предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

Работодатель предоставляет работникам кратковременный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 3-х рабочих (или календарных) дней в случаях бракосочетания работника или его детей, смерти близких родственников, переезда на новое место жительства.

Работодатель предоставляет работникам кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 7 рабочих дней - по другим, не указанным выше уважительным причинам.

4. Денежное содержание, гарантии доплаты

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законом области, от 17 октября 2008 г. № 1862-03 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений области, финансируемых из областного бюджета, утвержденным постановлением Правительства области от 30.10.2008 г. № 2099.

4.2. Положение об оплате труда устанавливает:

- порядок определенных должностных окладов работников;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

4.3. Должностной оклад работника учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру должностного оклада отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию.

Заработная плата исчисляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников» (*приложение №2*) и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставки заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и локальными нормативными актами учреждения.

4.4. Работодатель при наличии финансирования Учредителем (Департамент образования Вологодской области) обязуется:

- выплачивать работникам ежемесячно заработную плату в следующем порядке:
- 25 числа каждого месяца - в размере не менее 40% денежного содержания работника;

- 10 числа каждого месяца - оставшуюся от начисленной за истекший месяц сумму;

- устанавливать порядок и условия материального стимулирования в соответствии с «Положением о выплатах стимулирующего характера» (*приложение №3*);

- обеспечивать выплаты, связанные с реализацией социальных гарантий работникам, высвобождаемым в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с выходом работника на пенсию в соответствии с законодательством области.

4.5. Работодатель организует поздравления работников по случаю юбилейных дат с вручением им памятных подарков в соответствии с «Соглашением между Работодателем и профсоюзным комитетом» (*приложение № 4*).

4.6. Администрация по возможности оказывает Работнику единовременную материальную помощь согласно разработанному «Положению о материальной помощи инженерно-педагогическим и административно-хозяйственным работникам» (*приложение № 5*).

5. Условия, охрана и безопасность труда

Работодатель обязан:

5.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда

(*приложение № 6*) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда средства в сумме 2000 (две тысячи) рублей.

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

5.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, журналов инструктажа и других материалов.

5.5. Обеспечивать работников спецодеждой, моющими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и перечнями профессий и должностей (*приложение №7*).

5.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения профессионального комитета.

5.7. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.

5.8. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

5.9. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых работников.

6. Социальное страхование и медицинское обслуживание

6.1. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обязан:

- обеспечивать прохождение ежегодного медицинского осмотра работников колледжа;

- направлять самостоятельно, в пределах утвержденных ассигнований, средства социального страхования в счет начисленного единого социального налога на оплату

путевок работникам, нуждающимся по заключению учреждений здравоохранения в санаторно-курортном лечении. В первую очередь помощь оказывается страхователям, находящимся на бюджетном финансировании или в тяжелом финансовом положении, что должно быть подтверждено соответствующими документами.

7. Вопросы быта

7.1. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом в соответствии с действующими Правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставления жилых помещений на территории Вологодской области устанавливает очередность на получение работниками жилой площади.

Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением установленного порядка распределения жилья, обеспечивает гласность в решении этих вопросов, следит за состоянием учета нуждающихся в жилье и очередностью на его получение.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о выделении ссуд на приобретение жилья.

7.3. Организует в Учреждении общественное питание.

7.4. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1 % за счет средств заработной платы на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8. Обеспечение деятельности профсоюзного комитета

8.1. Работодатель осуществляет информационное (по социальным вопросам), материально-техническое обеспечение деятельности профсоюзного комитета. Члены профсоюзного комитета освобождаются от основной работы для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением среднего заработка продолжительностью 2 дня.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий договор заключен на срок 3 года (ст.43 ТК РФ - на срок не более 3-х лет) и вступает в силу со дня его подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет. По истечении этого срока Договор действует до тех пор, пока стороны не заключают новый или не дополняют настоящий Договор.

При осуществлении мероприятий по совершенствованию организационной структуры или реорганизации БОУ СПО ВО "Губернаторский колледж народных промыслов", возникновении необходимости приведения положений настоящего Договора в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Договор вносятся соответствующие изменения и дополнения по взаимному согласию сторон в установленном законом порядке.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании членов трудового коллектива БОУ СПО ВО "Губернаторский колледж народных промыслов".

Текст настоящего Договора должен быть доведен сторонами до сведения работников колледжа в течение десяти рабочих дней со дня его подписания.

Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют стороны, его подписавшие.

Профсоюзный комитет осуществляет контроль за выполнением настоящего Договора, проводит проверки, запрашивает у Работодателя информацию о ходе выполнения его положений, заслушивает на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения Договора.

Работодатель и уполномоченные его лица за неисполнение положения настоящего Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

от Работодателя
Директор колледжа

_____ М.И. Моисеенко

от Работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
колледжа

_____ О.Б.Гиндес