

Комитет образования и науки Волгоградской области
Государственное бюджетное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
«Дубовский зооветеринарный колледж
им. Героя Советского Союза А. А. Шарова»
404002, Волгоградская область, г. Дубовка, ул. Магистральная, 10
Телефон: (84458) 3-14-74 факс: (84453) 3-14-74

Адрес электронной почты dzv_colledj@mail.ru

№ 149
« 23 » 06 2015г.

Директору ГКУ
Волгоградской области
Центр занятости Дубовского района
П.П. Арбузникову

ЗАПРОС
о предоставлении государственной услуги

Прошу предоставить государственную услугу по уведомительной регистрации Коллективного договора между работодателем и работниками ГБОУ СПО «Дубовский зооветеринарный колледж имени Героя Советского союза А.А. Шарова» на 2015-2018 годы.

Дата подписания коллективного соглашения 23 июня 2015г.

Срок действия коллективного договора, соглашения 2015-2018 годы. Наименование и правовой статус заявителя: Директор государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Дубовский зооветеринарный колледж имени Героя Советского Союза А.А. Шарова» Корнеев Н.Я.

Юридический адрес заявителя (по которому должен быть направлен ответ): 404002, Волгоградская область, г. Дубовка, ул. Магистральная, д.10.

Адрес электронной почты заявителя: dzv_colledj@mail.ru

Контактный номер телефона заявителя: 8 (844 58) 3-14-74

Вид экономической деятельности по (ОКВЭД) обучение в образовательных учреждениях среднего профессионального образования

Численность работников, охваченных коллективным договором, соглашением – 72 чел.

Информация об иных сторонах коллективных переговоров: Председатель первичной профсоюзной организации ГБОУ СПО «Дубовский зооветеринарный колледж имени Героя Советского Союза А.А. Шарова» - Самарский А.Н. 404002, Волгоградская область, г. Дубовка, ул. Магистральная, д. 10., dzv_colled@mail.ru

23 июня 2015г.

Директор ГБОУ СПО «Дубовский зооветеринарный колледж имени Героя Советского Союза А.А. Шарова»



Корнеев Н.Я.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета ГБОУ СПО «Дубовский
зооветеринарный колледж имени Героя
Советского Союза А. А. Шарова»
М.М.М.
« » 2015г.



УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СПО «Дубовский
зооветеринарный колледж имени
Героя Советского Союза А. А. Шарова»
Н.Я.Корнеев
2015г.



Коллективный договор

регулирующий социально – трудовые отношения в
ГБОУ СПО «Дубовский зооветеринарный колледж
имени Героя Советского Союза А. А. Шарова»

Согласовано:
Инспектор ГКУ ЦЗН Дубовского района
ГБОУ СПО «Дубовский зооветеринарный
колледж имени Героя Советского Союза А. А.
Шарова»
В.В.Арбузников
« » 2015г.



Согласовано:

ГКУ ЦЗН Дубовского района
Вх. № 12-2015-ДБВ
"23" июня 2015 г.
Вед. инспектор <i>С.А. Бабушкин</i>

г. Дубовка

Волгоградская область

<u>Раздел 1.</u>	
Общие положения.....	3
<u>Раздел 2.</u>	
Права и обязанности сторон	5
<u>Раздел 3.</u>	
Оплата труда	8
<u>Раздел 4.</u>	
Обеспечение занятости	9
<u>Раздел 5.</u>	
Рабочее время и время отдыха	12
<u>Раздел 6.</u>	
Охрана труда	14
<u>Раздел 7.</u>	
Контроль за выполнением коллективного договора.....	16
<u>Раздел 8.</u>	
Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор	17

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения ст.40 ТК РФ.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социальных-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
Работники учреждения, являющиеся членами ПК; работодатель в лице его представителя - директора Корнеева Н. Я.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами ПК, имеют право уполномочить председателя ПК представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30.31 ТК РФ)
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения сроком на три года ст.43 ТК РФ
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 10 дней после его подписания. ПК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора содействовать реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности ст.43 ТК РФ.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течении срока действие коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной доверенности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течении срока коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с 2015-2018 г.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию ПК:
- правила внутреннего трудового распорядка; (Положение №1)
 - положение об оплате труда работников; (Положение №2)
 - план организации технического мероприятия по улучшению условий и охраны труда (Приложение №3)
 - положение о стимулирующих надбавках работников; (Положение №6)

- штатное расписание (Приложение №7)
 - тарификационная сетка (Приложение №8)
 - перечень профессий рабочих, которые подлежат медицинскому осмотру; (Приложение №9)
 - график отпусков (Приложение №10)
 - перечень профессий и размер производимой доплаты, за работу в ночное время (Приложение №11)
 - другие локальные нормативные акты.
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через ПК:
- по согласованию ПК;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.

Раздел 2.

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Работодатель имеет право: (ст.22 ТК РФ)

- 2.1 Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- 2.2 Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 2.3 Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 2.4 Требовать от работников исполнения ими их трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- 2.5 Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- 2.6 Принимать локальные нормативные акты;
- 2.7 Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.
- 2.8 Распоряжаться сэкономленными бюджетными и внебюджетными средствами согласно смете фонда потребления.

Работодатель обязан: (ст.22, ст.53 ТК РФ)

- 2.9 Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2.10 Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 2.11 Обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 2.12 Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 2.13 Обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 2.14 Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка организации, трудовыми договорами;
- 2.15 Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- 2.16 Предоставлять представителям работников, необходимую информацию для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 2.17 Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 2.18 Рассматривать представления соответствующих ПК, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 2.19 Создавать условия обеспечивающие участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом иными законами и коллективным договором случаев;
- 2.20 Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 2.21 Осуществлять обязательное социальное страхование работников, в порядке, установленном федеральными законами;
- 2.22 Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях,

- которые установлены настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- 2.23 Исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами;
 - 2.24 Учитывать мнение ПК в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и коллективным договором (ст.53 ТК РФ);
 - 2.25 Обсуждать с ПК вопросы о работе организации, принимать предложения от ПК по ее совершенствованию;
 - 2.26 Способствовать широкому доступу работников к информации о социально-экономическом положении. О ходе дел в организации и в своем подразделении, к участию в управлении и контроле.
 - 2.27 Информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации (что повысит ориентированность работников в перспективах организации и издаст предпосылки для большей уверенности в собственном будущем);
 - 2.28 Проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышения квалификации работников (целесообразно зафиксировать в коллективном договоре суммы планируемые организацией на подготовку кадров).

ПК имеет право:

- 2.29 Получать всю информацию, необходимую для контроля, выполнения КД и осуществления своих защитных функций;
- 2.30 Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организации о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях; (ст.370 ТК);
- 2.31 Организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений КД в соответствии с ТК и Законом РФ «О порядке разрешения коллективных правовых споров»;
- 2.32 Пользоваться правами, гарантиями и льготами, предусмотренными настоящим КД:
- обращаться за консультациями, связанными с работой, ее условиями, социально-правовыми проблемами к руководителям организации и специалистам;
- 2.33 Обращаться в ПК, областной комитет ПК и областной ПК за правовой помощью и получить ее.

ПК обязуется:

- 2.34 Проводить работу с коллективом:
- по укреплению дисциплины труда, предусматривающие комплекс мер по усилению производственной и трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни предприятия.
- 2.35 Участвовать в принятии наиболее важных финансовых и организационных решений сторон.
- 2.36 Стороны могут договориться об иных формах участия работников и их представителей в комитете организации, что следует записать в КД.

Работники образовательного учреждения, имеют право на (ст.21 ТК РФ):

- 2.37 Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, федеральными законами;
- 2.38 Представление ему работы предусмотренной трудовым договором;
- 2.39 Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

- 2.40 Своевременную и в полном объеме выплату зарплаты в соответствии со своей квалификации, сложностью труда и качеством выполнения работы;
- 2.41 Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 2.42 Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 2.43 Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, настоящим Кодексом, федеральными законами;
- 2.44 Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 2.45 Участие в управлении организацией предусмотренных настоящим Кодексом, федеральными законами и коллективным договором форм;
- 2.46 Ведение коллективных переговоров и заключения коллективных переговоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 2.47 Защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 2.48 Решение индивидуальных и коллективных споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- 2.49 Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- 2.50 Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работники образовательного учреждения, обязаны (ст.21 ТК РФ):

- 2.51 Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 2.52 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- 2.53 Соблюдать трудовую дисциплину;
- 2.54 Выполнять установленные нормы труда;
- 2.55 Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 2.56 Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- 2.57 Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

3.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда утвержденного директором колледжа.

Основные условия оплаты труда:

3.2 Фонд оплаты труда работников учебного заведения формируется директором колледжа на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.3 Система оплаты труда работников колледжа включает в себя размеры:

- Базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- Выплаты компенсационного характера;
- Выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии).

3.4 Колледж, в пределах имеющихся у него средств на оплату работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих доплат, стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальных размеров.

3.5 Размеры выплат по оплате труда работников колледжа устанавливаются на основе требований и критериев, определенных настоящим Положением с учетом:

- Требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Требований единого квалификационного справочника должностей руководителей и специалистов и служащих;
- Государственных гарантий по оплате труда;
- Перечня видов выплат компенсационного характера;
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Перечня видов выплат стимулирующего характера, с учетом мнения представительного органа работникам колледжа.

3.6 Размеры выплат заработной платы работникам колледжа устанавливаются директором колледжа самостоятельно с ПКГ на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и включают в себя:

- Базовый (минимальный) размер, должностной оклад (ставка) работника колледжа;
- Базовый (минимальный) размер, должностной оклад (ставка) работника колледжа; умноженный на размеры повышающих коэффициентов, процентов, абсолютных сумм оплаты труда с учетом сложности и объема выполняемой работы, на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ в соответствии с уставными целями колледжа. Данная выплата устанавливается решением директора колледжа на учебный год. В дальнейшем с учетом качества выполняемых работ и наличием средств, предусмотренных на оплату, может повышаться или понижаться. Базовый размер должностного оклада меняется с момента изменения уровня минимальной заработной платы в соответствии с Федеральным законом.

Выплаты компенсационного характера

1. В колледже устанавливаются компенсационные выплаты согласно Приложения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера

1. В целях повышения качества деятельности колледжа и стимулирования результативности и качества труда работников учебного заведения устанавливаются следующие виды стимулирующего характера:
 - Стимулирующие доплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - Стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ;
 - Премияльные выплаты по итогам работы.
2. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников определяются штатным расписанием, утвержденным директором колледжа на основе перечня требований и критериев и фиксируется в Трудовом договоре, заключаемым директором колледжа с каждым работником.
3. Выплата заработной платы работниками колледжа осуществляется 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями или продолжительными «каникулами», по согласованию с трудовым коллективом колледжа эти сроки могут быть перенесены. Расчет увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется за три дня до дат увольнения и начала отпуска.

Раздел 4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель обязуется:

- 4.1. Правильно организовывать труд работников, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать их условия труда и быта.
- 4.2. Заключать договора в письменной форме в двух экземплярах, один из которых выдавать работнику (ст.67 ТК РФ).
- 4.3. При приеме на работу знакомить работников с правилами внутреннего распорядка, иными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, Коллективным договором (ст.68 ТК РФ).
- 4.4. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором (ст.60 ТК РФ).
- 4.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
- 4.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
Учебная нагрузка на новый учебный год работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию ПК. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 4.7. Объем учебной нагрузки, для преподавателя в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году (720 часов), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть не одинаковой в первом и втором учебных семестрах.
Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 4.8. Учебная нагрузка преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения возраста ребенку трех лет, сохраняется на общих основаниях передается на этот период для выполнения другим преподавателям.
- 4.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 4.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
А) по взаимному согласию сторон;
Б) по инициативе работодателя в случаях:
 - 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 указанном подпункте «Б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

- 4.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год (в связи с изменениями количества часов работы по учебному плану, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).
В течении учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
О ведении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73Ю 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации состоянию здоровья.
- 4.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под личную подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 4.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).
- 4.14. Уведомлять ПК 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.
В случае массового увольнения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.15. Оказывать работникам, высвобождаемым из колледжа в связи с сокращением численности или штата, бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве, в том числе с использованием для этого возможностей служб занятости.
Предоставлять им не менее одного дня в неделю с сохранением среднего заработка для поиска работы (ст.81 ТК РФ).
- 4.16. Не допускается расторжение трудового договора с работающими женщинами в период их беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет.
- 4.17. Преимущественным правом на труд 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 два года до пенсии);
 - проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.
- 4.18. 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.
- 4.19. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 4.20. Работодатель по согласованию ПК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 4.21. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- 4.22. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
- 4.23. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений.
- 4.24. 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).
- 4.25. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.
- 4.26. Организовать проведение 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 соответствующее полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

ПК обязуется:

- 4.27. Контролировать ситуацию с занятостью работников в организации и выполнении обязательств КД работодателем.
- 4.28. Содействовать работникам в получении профессионального обучения, повышении квалификации, в том числе в обучении новым профессиям и специальностям.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

- 5.1. Установить рабочее время работников Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа (ст.91 ТК РФ) (Приложения №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденными работодателем по согласованию ПК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа.
- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа устанавливается нормативная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 5.4. 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 (ребенка-инвалида законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).
- 5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом колледжа (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников колледжа 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 не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 5.8. Привлечение работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, важными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

- 5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с ПК, до начала календарного года.
О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производиться с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.
- 5.11. Общим выходным днем является воскресенье.
- 5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по колледжу, работы в выходные и нерабочие праздничные: дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка оформляется приказом директора и личного заявления.
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 менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).
- 5.13. Предоставлять преподавателям один методический день в месяц для самообразования.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

- 6.1. Обеспечить право работников колледжа 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 положение по охране труда (Приложение №4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 6.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,1%.
- 6.3. Провести в колледже СОУТ рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) ПК, с последующей сертификацией.
В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов ПК и комиссии по охране труда.
- 6.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными работниками колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
Организовывать проверку знаний работников колледжа по охране труда на начало учебного года.
- 6.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов за счет колледжа.
- 6.6. Обеспечить 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 – (Приложение №4).
- 6.7. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).
- 6.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 6.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками колледжа на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 6.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.11. 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 либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 6.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место согласованию ПК (ст.212 ТК РФ).
- 6.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

- 6.15. Создать в колледже службу охраны труда, в состав которой на паритетной основе должны входить ПК.
- 6.16. 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.
- 6.17. Осуществлять совместно с ПК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.18. Оказать содействие техническим инспекторам труда ПК работников народного образования и науки РФ, членами комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицом) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в колледже. В случае выяснения ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда применить меры к их устранению.
- 6.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.20. Один раз в пол года информировать коллектив колледжа о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

ПК обязуется:

- 6.21. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов педагогического коллектива и других работников колледжа.
- 6.22. Проводить работу по оздоровлению детей работников колледжа.
- 6.23. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

Раздел 7.

Контроль за выполнением коллективного договора

7.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется администрацией колледжа совместно с профсоюзным комитетом.

Раздел 8.

Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

8.1. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся администрацией колледжа с участием членов профсоюзного комитета.



В настоящем договоре
пронумеровано, прошнуровано,
и скреплено гербовой печатью
16 (шестнадцать) листов
Директор ГБОУ СПО "ДЗВК"
Н.Я. Корнеев

