

Министерство образования и науки Амурской области
Государственное профессиональное
образовательное автономное учреждение

«АМУРСКИЙ КАЗАЧИЙ КОЛЛЕДЖ»

ПРИКАЗ

31.10.2019

№ 218

с. Константиновка

о продлении срока действия коллективного договора

В связи с завершением срока действия коллективного договора между работодателем и трудовым коллективом ГПОАУ АО «Амурский казачий колледж» по обеспечению социальных и трудовых гарантий работников от 24.10.2016 года, на основании ст.43 ТК РФ и решения собрания трудового коллектива (протокол № 5 от 30.10.2019 года)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Продлить срок действия настоящего коллективного договора до 31.10.2022 года со всеми его приложениями, изменениями и дополнениями.

Директор



С.С.Каюков

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Государственное профессиональное образовательное
автономное учреждение Амурской области
«Амурский казачий колледж»

Председатель профкома
В.В. Чумакова

28.09 2016 г.



Н.Н. Тарасенко Директор колледжа

27.09 Н.Н. Тарасенко
2016 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2016-2019 год

Рассмотрен и утвержден на
собрании трудового коллектива
работников АКК, протокол № 1
22 сентября 2016 г.

с. Константиновка
2016 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.В соответствии со ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Настоящий Коллективный договор заключен работодателем, в лице директора государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области «Амурский казачий колледж» (далее – колледж) с работниками колледжа, в лице руководителя представительного органа работников – председателя профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации работников государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области «Амурский казачий колледж»(далее – профком) с другой стороны (далее – стороны договора).

Настоящий договор распространяется на всех работников колледжа.

1.2.Коллективный договор разработан в соответствии с трудовым законодательством РФ, иными актами, содержащими нормы трудового права, и направлен на: обеспечение социальной стабильности и социального партнерства в колледже; определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников колледжа; установление дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников; создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, Отраслевым соглашением по учреждениям Министерства образования и науки Российской Федерации на соответствующие годы.

1.3. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов; полномочность представителей сторон; свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обстоятельств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения Коллективного договора, соглашений; контроль за выполнением принятого Коллективного договора, соглашений; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора, соглашений.

1.4.Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5.В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в его дополнения и изменения в порядке, установленном законодательством, а также на основе взаимной договоренности.

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

1.7.В течение семи дней со дня подписания Коллективного договора руководитель направляет его на уведомительную регистрацию в Управление труда, социальной защиты населения.

1.8.В целях эффективной реализации положений настоящего Коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально – трудовых и профессиональных отношений.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, в том числе изменения типа учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации в форме преобразования.

1.10. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. Работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии ст. 372 Трудового кодекса РФ при принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

1.12 Профком колледжа обязуется оказывать всестороннюю поддержку директору колледжа в его деятельности по развитию колледжа, защите интересов работников.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников и Работодателя устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом РФ «Об образовании» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г., Уставом государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области «Амурский казачий колледж», регулируются трудовым договором и должностными инструкциями.

Трудовой договор заключается в письменной форме на неопределенный или на определенный срок, не более пяти лет (срочный трудовой договор). Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.1 ст. 59 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.2 ст. 59 ТК РФ).

2.3. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматривать оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, т.е. доплат: за классное руководство, проверку письменных работ (русский язык, математика) заведование учебными кабинетами и другую дополнительную работу в пределах фонда оплаты труда.

2.3.1. Установить ночное дежурство, в общежитии колледжа, для воспитателей, мастеров производственного обучения (мужчины) для обеспечения безопасной жизнедеятельности и контроля круглосуточного проживания студентов колледжа.

2.3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.4. Работодатель после вступления трудового договора в силу обязуется:

2.4.1. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ). (В заключенный трудовой договор могут быть внесены изменения, касающиеся трудовой функции работника, увеличения круга его обязанностей либо установления совмещения профессий (должностей), лишь по взаимному согласованию сторон.

В тех случаях, когда изменения продиктованы организационными или технологическими условиями труда, появляется необходимость выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4.2. Прежние существенные условия трудового договора могут быть изменены по инициативе работодателя (ст. 74 Кодекса и комментарий к ней). В данном случае работодатель может предложить работнику пересмотреть условия заключенного договора в той части, где речь идет об объеме выполняемых им обязанностей по конкретной трудовой функции.

2.4.3. Расторгнуть трудовой договор по инициативе работника в срок, указанный в заявлении работника, в случаях предусмотренных ТК РФ (ст. 80 ТК РФ).

2.4.4. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.ст. 77-81,83,84,332,336) и других федеральных законов, с соблюдением установленных гарантий (ст.ст.178-181 ТК РФ)

- соглашение сторон;
- истечение срока действия договора;
- расторжение договора до истечения его срока:

2.4.5. По инициативе работника:

- в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работ по условиям трудового договора;
- в случаях нарушения администрацией законодательства о труде; условий трудового договора или коллективного договора;
- по основаниям, предусмотренным договором;
- по иным уважительным причинам.

2.4.6. По инициативе администрации лишь в случаях:

- ликвидации колледжа;
- сокращения численности или штата работников колледжа;
- выявления несоответствия работника занимаемой должности (аттестация работников);
- В случае несогласия работника с предложениями работодателя он может быть уволен по п. 7 ст. 77 Кодекса, а именно за отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора, соглашений к трудовому договору с учетом положений, установленных ст. 73 ТК)
- отказ или уклонение работника без уважительных причин от обязательного медицинского освидетельствования, предусмотренного для работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе;
- отказ работника без уважительных причин заключить договор о полной материальной ответственности, если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей составляет для работника его основную трудовую функцию, что было заранее оговорено с ним при приеме на работу.
- прогула (отсутствия работника на работе без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня, а также нахождение его в течение указанного периода без уважительных причин не на том рабочем месте, где работник должен выполнять трудовую функцию);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- повторного в течение двенадцати месяцев грубого нарушения Устава колледжа;
- применения, даже однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (подчиненного);
- совершения педагогическим или руководящим работником выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением педагогической работы. п. 8 ч. 1 [ст. 81 ТК РФ](#) Увольнение по основаниям пунктов

2.5. За неисполнение или ненадлежащее исполнение по своей вине обязанностей, предусмотренных трудовым договором работника, должностной инструкцией, за нарушение работником Устава колледжа, Правил внутреннего распорядка, дисциплины или установленного порядка, а также иные проступки (если они не влекут за собой административной или судебной ответственности) работник несет ответственность вплоть до

увольнения. Администрация колледжа обязана наложить на него соответствующее дисциплинарное взыскание.

2.6. Могут применяться следующие виды взысканий:

- Замечание.
- Выговор.
- Увольнение по соответствующим основаниям.

До наложения взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Взыскание не может быть наложено без предварительного разбора нарушения, его обстоятельств, причин, последствий, личности нарушителя, его предшествующей работы и поведения. Взыскание может быть наложено не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске), но не позднее шести месяцев со дня совершения (за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ). За один проступок на работника может быть наложено только одно взыскание. Приказ (распоряжение) о наложении взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку и доводится до всего персонала колледжа. Взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством РФ. Взыскание может быть снято администрацией колледжа и до истечения года по своей инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый взысканию проявил себя как добросовестный работник и не совершил нового проступка.

2.7. Допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Не допускается увольнение работника по всем вышеуказанным основаниям (за исключением случая ликвидации) в период временной нетрудоспособности или в период пребывания в отпуске.

2.8. Решать вопросы о необходимости сокращения численности или штата работников в конкретных подразделениях, с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.9. Работодатель обязан извещать работников о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата не менее, чем за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.10. 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.

2.11. Стороны исходят из того, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника (ч.1 ст. 180, 81 ТК РФ), а при отсутствии такой работы – иную имеющуюся в колледже вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья (ст. 81 ТК РФ).

2.12. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников, а также при расторжении трудового договора преимущественное право на оставление на работе, помимо указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- работники, проработавшие в колледже свыше 15 лет;
- матери, отцы и другие лица, воспитывающие детей имеющие детей до 14-ти летнего возраста (ребенка-инвалида до 18-ти летнего возраста) в семьях, в которых один из супругов имеет статус безработного.
- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы,
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее двух лет

2.13. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из ст.47 ч.6 Закона «Об образовании в РФ» и конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

2.14. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя

учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон (с письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации);

б) уменьшения количества групп;

в) 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); согласно ст. 74 ТК РФ в случае производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе;

2.15. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится **один раз в пять лет** в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой, высшей, соответствия).

Педагогический работник не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности.

3.3. Педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, при выходе на работу работодатель сохраняет уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории в течение двух лет.

3.4. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации, с оплатой за обучение 50% работодатель, 50% работник.

3.5. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.5.1. 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, оплачивать 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).

3.5.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю

деятельности организации, по направлению образовательной организации). Работник, направленный работодателем за счет средств колледжа на обучение: на курсы повышения квалификации, на первичную специализацию, для получения второй профессии, после завершения обучения обязан отработать в колледже не менее трех лет либо возместить затраты, понесенные колледжем в связи с его обучением, в соответствии с условиями заключенного договора.

3.7. Обеспечить проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с нормативными правовыми актами.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. При регулировании рабочего времени в колледже стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленной законодательством с учетом специфики труда отдельных работников (преподавательский состав, работники с вредными условиями труда и т.д.)

4.2. Работники колледжа имеют право на:

4.2.1. Нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ)

4.2.2. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю исходя из учебной нагрузки.

4.3. Режим рабочего времени устанавливается согласно Правилам внутреннего трудового распорядка работников ГПОАУ «Амурский казачий колледж».

4.4. Работники колледжа имеют право на:

4.4.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и 8 дней Дальневосточные (ст. 115 ТК РФ)

4.4.2. Ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней и 8 дней Дальневосточные, для преподавательского состава (ст. 115, 334 ТК РФ)

4.4.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые **отпуска (ст. 116-120 ТК РФ)**. (Предоставляется работникам, занятым во вредных производствах, работникам с ненормированным рабочим днем)

4.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемых не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

4.6. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон (согласия работника) (ст. ст. 124, 125 ТК РФ) и в иных случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.7. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все дни неиспользованного отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) (ст. 127 ТК РФ).

4.8. Стороны пришли к соглашению, что работник по письменному заявлению имеет право на беспрепятственное получение отпуска с сохранением заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством:

4.8.1. В связи с регистрацией брака – до 3 календарных дней.

4.8.2. Смертью близких родственников – до 3 календарных дней (без выезда) до 7 дней – за пределами района. До 10 дней - за пределами области.

4.8.3. Рождением ребенка – до 3 календарных дней.

4.8.4. Одному из родителей школьников младших классов (до 10 лет включительно) - 1 сентября.

4.8.5. Работнику в день его юбилея (50,60 лет – для мужчин, 50-55 - лет для женщин) - 1 день.

- 4.8.6. для проводов детей в армию – 2 дня;
- 4.9. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику **ежегодно**.
- 4.10. Оплата отпуска производится не позднее 3 дней до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, он в письменной форме уведомляет Работодателя о своем несогласии использовать отпуск до получения причитающихся ему сумм. Начало отпуска в такой ситуации переносится на период до осуществления соответствующих расчетов. При этом в случае невозможности обеспечения работника работой по занимаемой должности весь период задержки оплачивается по правилам части 1 ст. 157 ТК РФ, как за простой по вине Работодателя, в размере не менее 2/3 среднего месячного заработка.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- **в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.**

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.2. Работодатель обязуется: при увольнении работника колледжа по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (55 – женщины, 60 - мужчины) – **выплачивать 3 тысяч рублей.**

5.2.3. Единовременные премии работникам колледжа могут быть выплачены:

- в связи с профессиональным праздником – Днем учителя
- в связи с юбилейными датами работников учреждения, (55 лет – женщины, 60 лет – мужчины по **5 тысяч рублей**, 50,55,60,65,70 лет – по **3 тысячи рублей.**)

5.3. Оказывать работникам материальную помощь в связи;

- со смертью близких родственников
- рождением ребенка в размере, определенном Положением об оплате труда (при наличии денежных средств)

5.4. За успехи в учебной, методической, воспитательной и другой деятельности для работников колледжа могут устанавливаться различные формы морального и материального поощрения;

- благодарности, почетные грамоты, премии, ценные подарки, представление к награждению ведомственными и правительственными наградами и др.

5.5. Сведения о поощрении за достижения и успехи в труде записываются в трудовую книжку работника.

5.10. Гарантии молодым специалистам:

5.4.1. В целях социальной поддержки молодых специалистов выплачивать (разовое, по итогам учебного года) единовременное пособие в размере прожиточного минимума при соблюдении условий:

- впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования,
- заключивший трудовой договор в соответствии с полученной специальностью и квалификацией с колледжем.

5.4.2. В целях организации профессиональной адаптации молодых специалистов продолжить систему наставничества.

5.4.3. Организовать рабочее место молодого специалиста в соответствии с современными требованиями.

5.4.4. Мотивировать молодых педагогов на участие в профессиональных конкурсах разного уровня.

5.4.5. Привлекать молодых педагогов к работе в объединениях.

5.4.6. Разработать образовательную программу по повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.).

5.4.7. Способствовать укреплению физического здоровья молодых педагогов через организацию групп здоровья, участие в спортивных мероприятиях разного уровня.

6. ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия.

Разработка раздела «Охрана труда» в коллективном договоре регулируется: Трудовым Кодексом РФ (ст.ст. 40 – 44, 50,51); Постановлением Минтруда РФ от 27.02.1995 № 11 «Об утверждении рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда»; Письмом Минтруда РФ от 23.01.1996 № 38 – 11 № «Рекомендации по учету обязательств работодателя по условиям и охране труда в трудовом и коллективном договорах».

В плане охраны труда и здоровья в ГПОАУ АКК стороны договорились:

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 соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками колледжа инструктаж по охране труда.

6.3. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний по охране труда.

6.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа, комплектование аптечек медикаментами в кабинетах, лабораториях, спортзале, автотранспорте, медицинском пункте колледжа, за счет средств колледжа.

6.5. Обеспечивать работников, специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей. При проведении полевых работ, учебной практики (посевные, обработка, уборочная) работникам, студентам занятым на этих работах дополнительно выделять спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты. (Министерство труда и социальной защиты РФ приказ от 25 февраля 2016 года «Об утверждении правил по охране труда в сельском хозяйстве»)

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

6.7. Установить за счет средств колледжа дополнительные выплаты работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания:

6.7.1. При гибели работника единовременное денежное пособие членам его семьи на организацию похорон – 20 минимальных размеров заработной платы труда.

6.7.2. Единовременное пособие работникам на возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей – 5 минимальных размеров заработной платы труда.

6.8. 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 не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

6.10. 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 либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.11. По результату проведенной специальной оценки условий труда установить следующие гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда: профессии – дворник, повар, дающие работникам право на:

- 1) Сокращенный рабочий день не более 36 часов в неделю (дворник)
- 2) Дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней
- 3) Оплату по тарифной ставке 12%

6.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а так же работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185, 213 ТК РФ). Не допускать к работе работников без прохождения обязательных медицинских осмотров.

Работники, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работники общежитий, преподаватели проходят предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья студентов, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

6.13. Обеспечить условия и охрану труда женщин.

6.14. Приобретать и выдавать за счет средств колледжа, в соответствии с перечнем профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников колледжа осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством и Положением об оплате труда работников, штатного расписания государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области «Амурский казачий колледж».

7.2. Система оплаты труда работников колледжа, устанавливаемая в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2010 г. № 209 « О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Амурской области».

7.3. Месячная заработная плата работника колледжа, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

7.4. Работодатель обязуется информировать работников, а также Профком об изменениях в условиях нормирования и оплаты труда в колледже.

7.5. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях в сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка.

7.6. Выплата заработной платы работникам колледжа производится два раза в месяц: 15 и 30 числа.

7.7. Заработная плата выплачивается работнику на банковский счет. Расходы, связанные с использованием пластиковых карт несет работник.

7.8. Оплата труда за сверхурочную работу осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 152 ТК РФ.

7.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.10. Стороны договорились, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет 35% оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

7.11. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год, распределение часов на 10 месяцев независимо от количества часов. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей учреждений среднего профессионального образования ограничивается верхним пределом 1440 часов.

7.12. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается на основании приказа Министерства образования и науки России от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.13. Работодатель обязуется:

7.13.1. Осуществлять тарификацию педагогических и руководящих работников (независимо от количества часов). Своевременно уточнять тарификационные списки работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

7.13.2. На основании ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность в соответствии с действующим Гражданским и Трудовым законодательством РФ. Так же при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе приостановки работы, работник имеет право обратиться в суд.

7.14. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, установить следующие виды выплат компенсационного характера:

7.14.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

7.14.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.

8.1. Права и гарантии деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», законодательством Амурской области и другими законодательными актами, настоящим коллективным договором.

8.2. Стороны договорились, что работодатель в соответствии с законодательством:

8.2.1. Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, способствует ее деятельности, не допускает ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствует созданию и функционированию первичной профсоюзной организации, как законного представителя интересов работников.

8.2.2. Предоставляет профсоюзной организации необходимое помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, электронной почтой и Интернетом, транспортом.

8.2.3. Предоставляет профсоюзной организации по ее запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, и другим социально-экономическим вопросам.

8.2.4. Признает работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности образовательного учреждения и принимает во внимание при поощрении работников.

8.2.5. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное удержание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

Перечисление удержанных членских профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации производится с расчетного счета образовательного учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в порядке, установленном в Амурской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

8.3. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав выборного профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.3.1. Работники, входящие в состав выборного профсоюзного органа, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, членами которого они являются, руководитель (заместители) первичной профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав выборного профсоюзного органа, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организации и их заместителей – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае увольнения их за невиновное поведение.

8.3.3. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и заместителей председателя профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.

8.3.4. Представителей выборного профсоюзного органа включать в состав Советов и комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников на

подтверждение соответствия занимаемой должности, специальной оценки условий труда, охране труда.

8.4. Работодатель по согласованию (с учетом мнения) с профсоюзной организацией рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть третья 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);
- установление заработной платы (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 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);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9. Обязательства профсоюзной организации.

9. Профсоюзная организация обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» и Трудового кодекса Российской Федерации.

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

9.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

9.4. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

9.5. Организовывать обучение профсоюзного актива и персональные консультации по вопросам трудового законодательства, оплате труда и социальных гарантий членов профсоюза.

9.6. Ежегодно информировать членов профсоюза о работе выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.7. Осуществлять систематическое поощрение профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

10.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению коллективного договора, не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

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

11.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1.Стороны договорились, что Работодатель в месячный срок доводит содержание настоящего Коллективного договора до сведения всех работников колледжа.

9.2.Каждый вновь принимаемый на работу в колледж работник должен быть ознакомлен Работодателем с настоящим Коллективным договором.

9.3.Работодатель и Профком обязуются обеспечивать контроль за выполнением условий настоящего Коллективного договора. При осуществлении контроля стороны по запросу обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

9.4.Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на совместном заседании администрации и Профкома.

9.5.В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора. Если уведомление не поступило ни от одной из сторон, то Коллективный договор считается продленным на новый трехлетний срок. Настоящий Коллективный договор действует до заключения нового Коллективного договора.

9.6.Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся в следующем порядке. Дополнения и изменения обсуждаются и принимаются Работодателем и Профкомом на основе взаимных консультаций, проводимых в течение одного месяца. Внесение изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор не допускается во время проведения коллективных переговоров по разработке проекта нового Коллективного договора.

Изменения и дополнения становятся неотъемлемой частью Коллективного договора с даты их подписи директором техникума и председателем Профкома.

9.7.Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем всех его положений, работники не выдвигают новых требований в сфере труда и социально – экономических вопросов и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

9.8.Профком для контроля за выполнением всех условий настоящего Коллективного договора проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию и беспрепятственно получает ее. В случае необходимости Профком вправе требовать от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем, заслушивать Работодателя о ходе выполнения положений настоящего Коллективного договора.

9.9.Работодатель обязуется опубликовать текст настоящего Коллективного договора работникам техникума.

9.10.Профком обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

9.11.Все условия настоящего Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на работников техникума. Стороны настоящего Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Пронумеровано, прошнуровано,



Скреплено печатью

11 листах

Иванов