

Министерство образования и науки Республики Адыгея
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Республики Адыгея «Адыгейский педагогический
колледж им. Х. Андрухаева»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019-2022 годы

От работодателя:

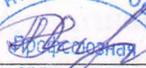
Директор ГБПОУ РА
«АПК им. Х. Андрухаева»


М.Н. Кагазеев
«20» марта 2019г. _____
М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ РА «АПК им. Х. Андрухаева»


Т.В. Хаткова
«20» марта 2019г. _____
М.П.



г. Майкоп
2019 г.

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Адыгея «Адыгейский педагогический колледж им. Х. Андрухаева» (далее – Колледж), в лице его представителя – директора Колледжа Кагазежева Мурата Нурбиевича (далее – Работодатель), и работники Колледжа, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз), в лице председателя первичной профсоюзной организации Хатковой Людмилы Викторовны.

1.2. Настоящий Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения, обязательного выполнения, и заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Республики Адыгея от 27 декабря 2013 № 264 «Об образовании в Республике Адыгея», Указом Главы Республики Адыгея от 20.03.2018 г. №46 «О мерах по взаимодействию с профессиональными союзами», Республиканским отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Республики Адыгея и Адыгейской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017 – 2019 годы, Уставом Колледжа.

1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.5. Стороны договорились, что Работодатель ознакомляет под роспись с текстом Коллективного договора всех работников Колледжа в течение 30 дней после его подписания и размещает его на официальном сайте Колледжа. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Стороны пришли к соглашению:

- в период действия Коллективного договора Работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положение работников по сравнению с оговоренными в нем условиями, не проводит экономически и социально

необоснованных увольнений;

- Профсоюз, при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства и условий Коллективного договора, отказывается от применения крайней меры (забастовки) при возникновении разногласий и разрешает их путем переговоров.

1.7. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 (трех) лет до даты заключения нового Коллективного договора, который должен быть принят не позднее 28 февраля 2022 года. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

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

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, а также расторжения трудового договора с директором Колледжа.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), ликвидации Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных процедур, а при смене формы собственности Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При проведении указанных процедур любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 (трех) лет.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности сторон, без созыва общего собрания (конференции) работников Колледжа, путем заключения письменных дополнительных соглашений к Коллективному договору, которые вступают в силу с момента их подписания и регистрируются в установленном законодательством порядке.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.13. Если при изменении действующего законодательства Российской Федерации и Республики Адыгея какие-либо положения Коллективного договора будут противоречить новым нормам законодательства, то впредь до внесения изменений в Коллективный договор будут действовать соответствующие нормы закона.

1.14. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников Колледжа по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим Коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.15. Работодатель вправе принимать локальные нормативные акты,

содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором, двусторонними соглашениями, по согласованию с Профсоюзом в случаях, установленных действующим законодательством.

1.16. Приложением к настоящему Коллективному договору являются Правила внутреннего трудового распорядка работников Колледжа (приложение № 1), Соглашение по охране труда работников Колледжа (приложение № 2) и Положение об организации работы по охране труда в Колледже (приложение № 3) которые принимаются по согласованию с Профсоюзом.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Колледжа.

2.1.2. Работодатель вправе требовать от работника выполнения работы, обусловленной трудовым договором, при этом условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, а также отраслевыми соглашениями;

2.1.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передается работнику в день заключения договора. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу;

2.1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работники знакомятся под подпись с настоящим Коллективным договором, уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, в том числе с принимаемыми впоследствии, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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

2.1.6. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия

трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ;

2.1.7. Работники уведомляются в письменной форме о предстоящих изменениях трудового договора не позднее, чем за 2 месяца до их введения, при этом изменения оформляются в виде дополнительных соглашений, являющиеся неотъемлемой частью трудового договора. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то ему в письменной форме предлагается иная имеющаяся в Колледже работа (как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

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

2.1.9. В Профсоюз предоставляется информация о сокращении численности или штата работников, не позднее чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массовых увольнений работников не позднее чем за 3 (три) месяца. Увольнения считаются массовыми, если сокращается численность или штат работников в количестве 20 и более человек в течение 30 дней, а также при увольнении 20 и более процентов работников в течение 60 календарных дней. Информация должна содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников информация должна содержать социально-экономическое обоснование;

2.1.10. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении штатов обеспечиваются работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

2.1.11. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и

компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

2.1.12. При появлении новых рабочих мест в Колледже, в том числе и на определенный срок, обеспечивается приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Колледжа в связи с сокращением численности или штата работников;

2.1.13. Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников; несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) производится с учетом мнения Профсоюза;

2.1.14. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности в следствие недостаточной квалификации, принимаются меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 ст. 81 ТК РФ);

2.1.15. В случае направления работника для профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Колледжа;

3.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки

педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Колледжа;

3.1.3. Педагогические работники направляются на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ);

3.1.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществляется опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

3.1.5. Предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Колледжа, по направлению Колледжа или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.);

3.1.6. Организуется проведение аттестации педагогических работников Колледжа на подтверждение соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Профсоюза, настоящим Коллективным договором, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Колледжа;

4.1.2. Руководящим работникам, работникам из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ);

4.1.3. Для педагогических работников Колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения

дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Колледжа;

4.1.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой (нормируемая часть), и регулируется расписанием учебных занятий. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (не нормируемая часть), и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника;

4.1.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего, как правило, перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов преподавателям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда. Преподавателям, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации;

4.1.6. Учебная нагрузка на новый учебный год утверждается директором Колледжа по согласованию с Профсоюзом, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Колледже. Педагогические работники знакомятся под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до начала учебного года;

4.1.7. Объем учебной нагрузки, норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, верхний предел учебной нагрузки педагогическим работникам Колледжа определяются согласно соответствующим приложениям к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

4.1.8. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре;

4.1.9. При установлении педагогам, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть снижен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся и количества учебных групп;

4.1.10. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, педагогические работники уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора;

4.1.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках;

4.1.12. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Колледже, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется в случае, если преподаватели для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы;

4.1.13. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.1.14. 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 до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке;

4.1.15. 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 и по согласованию с Профкомом по письменному распоряжению работодателя;

4.1.16. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

4.1.17. Привлечение работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с

соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ;

4.1.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа;

4.1.19. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа. 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 директора Колледжа. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца;

4.1.20. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Колледжа и др.), в пределах установленного им рабочего времени;

4.1.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года (ст.123 ТК РФ, ст.372 ТК РФ); О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. Отзыв работника из отпуска оформляется письменным распоряжением работодателя. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.1.22. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Колледже, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков;

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

4.1.24. В соответствии с законодательством работникам

предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда не менее 7 (семи) календарных дней на основании специальной оценке условий труда (ст. 117 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день не менее 3 (трех) календарных дней (ст. 119 ТК РФ);

4.1.25. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском;

4.1.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, при этом компенсация исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника. При исчислении стажа работы при выплате компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации (ст. 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. №169);

4.1.27. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ;

4.1.28. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем;

4.1.29. Работникам на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 (четырнадцати) календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 (два) календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 (четырнадцати) календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 (тридцати пяти) календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 (четырнадцати) календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 (четырнадцати) календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 (шестидесяти) календарных дней в году;

4.1.30. Работникам Колледжа по письменному заявлению предоставляется дополнительный оплачиваемый (либо без сохранения заработной платы) отпуск в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 (один) календарный день;
- бракосочетания детей работников – 1 (один) календарный день;
- бракосочетания работника – 3 (три) календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 (три) календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 1 (один) календарный день;
- участникам ВОВ, боевых действий – 5 (пять) календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 5 (пять) календарных дней;
- работающим инвалидам – 5 (пять) календарных дней;

4.1.31. Работникам библиотеки предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 36 календарных дней, заведующей библиотекой – 42 календарных дня;

4.1.32. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ);

4.1.33. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило подряд (ст. 111 ТК РФ);

4.1.34. Дежурство педагогических работников по Колледжу должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.2. Оплата труда работников Колледжа осуществляется в соответствии с ТК РФ и Положением об оплате труда работников Колледжа;

5.1.3. Заработная плата работника Колледжа включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты стимулирующего характера;

5.1.4. Определение размеров заработной платы работников осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- мнения Профкома;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

5.1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за норму часов педагогической работы по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих устанавливается в соответствии с Постановлением кабинета министров Республики Адыгея от 01.06.2009 г. № 113 и отражены в приложении № 1 к Положению об оплате труда работников Колледжа;

5.1.6. Порядок и условия оплаты труда работников Колледжа регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда

Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

5.1.7. Оплата труда библиотечных работников Колледжа производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников;

5.1.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Заработная плата выплачивается за первую половину месяца – 15 числа текущего месяца, за вторую половину – 1 числа месяца, следующего за расчетным. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка разрабатывается работодателем с учетом мнения Профсоюза;

5.1.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в виде повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы.

5.1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

5.1.11. 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;

5.1.12. Сверхурочная работа оплачивается не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы работы;

5.1.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда;

5.1.14. В случае, когда педагогический работник, имеющий квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности, по которой квалификационная категория не установлена, имеющаяся квалификационная категория в течение срока ее действия может быть учтена при оплате труда этого работника;

5.1.15. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в Колледже (выслуга лет) со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Колледже, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждения государственными, правительственными наградами, ведомственными наградами, знаками отличия – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.16. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Колледжа;

5.1.17. На педагогических работников Колледжа, в том числе выполняющих педагогическую работу по совместительству или совмещению должностей, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6. Социальные гарантии и льготы

6.1. Стороны договорились, что работникам Колледжа предоставляются социальные гарантии и льготы в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Республики Адыгея, в том числе:

6.1.1. Обеспечивается право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, осуществляется обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

6.1.2. Своевременно и полностью перечисляются страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ;

6.1.3. Выплачивается единовременное пособие при увольнении по собственному желанию основного работника пенсионного возраста, отработавшего в Колледже не менее 30 лет, при наличии экономии средств фонда оплаты труда в пределах должностного оклада;

6.1.4. Выплачивается материальная помощь в порядке и по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда работников Колледжа;

6.1.5. Обеспечивается бесплатное пользование работниками библиотечными фондами;

6.1.6. Работодатель и Профсоюз вправе ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается Соглашение по охране труда (приложение №2).

7.2. Стороны договорились, что в Колледже обеспечиваются безопасные и здоровые условия труда в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации и Республики Адыгея, в том числе:

7.2.1. Осуществляется финансирование (выделяются средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ);

7.2.2. Работодатель совместно с профсоюзом осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением ежегодных соглашений по охране труда с составлением актов проверки один раз в полугодие;

7.2.3. Проводится обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда в объеме должностных обязанностей работников Колледжа не реже 1 раза в три года;

7.2.4. Осуществляется проверка знаний педагогических работников Колледжа по охране труда к началу каждого учебного года;

7.2.5. Разрабатываются и утверждаются с учетом мнения Профсоюза правила и инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием, ведутся журналы инструктажа по охране труда и другая обязательная документация на рабочих местах;

7.2.6. Предоставляются компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда;

7.2.7. Соответствующие работники обеспечиваются сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ);

7.2.8. Обеспечивается установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;

7.2.9. Проводится своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведется их учет;

7.2.10. Выплачивается денежная компенсация семье работника, погибшего в результате несчастного случая при исполнении должностных обязанностей, в размере не менее должностного оклада из средств экономии фонда оплаты труда или из средств от приносящей доход деятельности;

7.2.11. Работодатель совместно с Профсоюзом на паритетной основе создает комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда;

7.2.12. Обеспечивается прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по направлению Работодателя.

7.3. Работники Колледжа обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

7.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя;

7.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.5. Незамедлительно извещать директора, заместителя директора либо руководителя структурного подразделения Колледжа о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.2. По письменному заявлению работника осуществляется ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюза в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза (а также лиц, не состоящих в Профсоюзе, но уполномочивших Профсоюз представлять их законные интересы), одновременно с выдачей заработной платы;

8.1.3. Работодатель безвозмездно предоставляет Профсоюзу помещения, как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также необходимое для деятельности Профсоюза оборудование, транспортные средства, средства связи, оргтехнику, кроме того позволяет размещать информацию в доступном для всех работников месте;

8.1.4. Работодатель осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Профсоюза, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного Профсоюзу;

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

8.1.6. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ);

8.1.7. Председателю Профсоюза Колледжа предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых администрацией Колледжа и его подразделений, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы;

8.1.8. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Колледжа, учитывать мнение Профсоюза в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.2. Взаимодействие работодателя с Профсоюзом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профсоюза в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений Работодателем по вопросам, предусмотренным п. 8.1.8. настоящего Коллективного договора, с Профсоюзом после проведения взаимных консультаций.

8.3. С учетом мнения выборного органа Профсоюза производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в образовательной организации (ст. 144 ТК РФ) 25 (Положение «Об оплате труда» работников, Приказ о распределении учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ));

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ) (Положение «О стимулирующих выплатах» для работников, Порядок распределения стимулирующих выплат для работников, Критерии и показатели деятельности);

- распределение и использование фонда экономии заработной платы (ст.

135, 144 ТК РФ);

- составление и утверждение перечня оснований представления материальной помощи и ее размеров из средств экономии оплаты труда и внебюджетных средств;

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ) (график отпусков);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- заключение Соглашения по охране труда;

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ) (Положение «Об аттестационной комиссии»);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

8.4. С учетом мотивированного мнения Профсоюза производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

8.5. По согласованию с Профсоюзом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

8.6. Члены выборного органа Профсоюза освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профессиональными союзами, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

8.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя выборных коллегиальных органов Профкома, его заместителя, не освобожденных от основной работы, в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после их окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 ст. 81 ТК РФ).

8.8. Члены выборного органа Профсоюза, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа Профсоюза подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 ст. 39 ТК РФ).

8.9. Члены выборного органа Профсоюза включаются в состав комиссий Колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда.

8.10. Работодатель предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте Колледжа для размещения информации Профсоюза.

9. Обязательства выборного органа Профсоюза

9. Выборный орган Профсоюза обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соответствующими законами Республики Адыгея. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права;

9.3. Осуществлять контроль за охраной труда в Колледже;

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;

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

9.6. Рассматривать вопрос о предоставлении материальной помощи членам Профсоюза на основании мотивированного заявления члена Профсоюза;

9.7. Следить за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты, за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Колледжа;

9.8. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Колледжа.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора;

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год;

10.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки;

10.6. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет со дня подписания;

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора;

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