Министерство образования и науки Самарской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области
«Самарский государственный колледж сервисных технологий и дизайна»

Принят на общем собрании работников

Протокол №25 от «02» 03 2020 г.

Коллективный договор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Самарский государственный колледж сервисных технологий и дизайна» на 2020 – 2023 годы

г.о. Самара

Министерство образования и науки Самарской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области
«Самарский государственный колледж сервисных технологий и дизайна»

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер 01122020
от «06» марта 2020.
Консультант Корнева Л.А.
(должность, Ф.И.О.)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением Самарской области «Самарский государственный колледж сервисных технологий и дизайна» (ГБПОУ СГКСТД), в лице директора Санниковой Татьяны Александровны, (далее – Работодатель) и работниками в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя профсоюзного комитета ГБПОУ СГКСТД, избранного работниками на общем собрании Оськиной Юлии Борисовны (далее – Представитель).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.3. Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 41 ТК РФ).

1.6. Работодатель признает Представителя единственным полномочным представителем Работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ и ТК РФ.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, отраслевым и региональным соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

1.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.9. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании работников не реже одного раза в год.

1.10. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Самарский государственный колледж сервисных технологий и дизайна» (далее – Учреждение) (ст. 41 ТК РФ).

1.12. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приёме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний).

2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности и качества предоставления образовательных услуг на основе внедрения новых технологий и прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

2.2.1 добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения тарифных ставок и должностных окладов ниже действующих;

2.2.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для исполнения услуг;

2.2.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4 создавать условия для роста производительности труда и освоения нововведений;

2.2.5 проводить обучение, повышение квалификации работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, прохождением независимой оценки квалификации. При направлении работодателем работника на получение образования, прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором;

2.2.6 осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работников, организацию их отдыха и досуга;

2.2.7 предоставлять по требованию Представителя отчет о выполнении обязательств по коллективному договору;

2.2.8 сотрудничать с Представителем в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.2.9 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.10 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, (ст.237 ТК РФ).

2.3. Представитель обязуется:

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности Учреждения;

2.3.2 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.3 представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

2.3.4 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

2.3.5 добиваться от работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с Представителем (ст. 372 ТК РФ);

2.3.6 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

2.3.7 выражать свое мнение при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.8 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.9 осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда или инспекцию труда контроль соблюдения правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.10 участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.11 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору; (часть вторая ст. 21 ТК РФ);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.3 способствовать повышению эффективности предоставления образовательных услуг, улучшению их качества, росту показателей;

2.4.4 бережно относиться к имуществу работодателя;

2.4.5 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.4.7 принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную трудовую деятельность (простой, авария и пр.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

2.4.8 содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9 эффективно использовать оборудование, бережно относиться к оргтехнике, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материальные ресурсы;

2.4.10 вести себя достойно, соблюдать корпоративный регламент Учреждения.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

2.5.2 вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.5.3 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.4 требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.5.5 привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.5.6 принимать локальные нормативные акты;

2.5.7 создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

2.5.8 создавать производственный совет, совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться

вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

2.5.9 реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

2.5.9. применять профессиональные стандарты если Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

2.5.10. определять необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд с учетом мнения представительного органа работников (ст.196 ТК РФ).

2.6. Работники имеют право на:

2.6.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.6.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.6.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.6.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.6.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.6.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.6.7 на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации, в порядке установленным ТК РФ, иными федеральными законами (ст.197 ТК РФ);

2.6.8 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.6.9 объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.6.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.6.11 защиту своих трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами и способами;

2.6.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.6.13 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.6.14 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Работодатель обязан:

3.1.1 соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.1.2 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.1.3 обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.1.4 обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.1.5 обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.1.6 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

3.1.7 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.1.8 предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

3.1.9 знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.1.10 своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3.1.11 рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

3.1.12 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

3.1.13 обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей (ст. 212 ТК РФ);

3.1.14 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.1.15 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.1.16 исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.1.17 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора;

3.1.18 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. ст. 57, 58 ТК РФ);

3.1.19 заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ;

3.1.20 изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-76 ТК РФ);

3.1.21 сообщать в письменной форме Представителю не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников — соответственно не менее чем за три месяца

3.1.22 представлять Представителю не позднее, чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых

должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.1.23 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;

б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

в) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

3.1.24 предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.1.25 при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.3. Представитель обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации;

3.3.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров;

3.3.4 обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6 предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

4. Рабочее время

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для не педагогических работников устанавливает 40 - часовую рабочую неделю, для педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Ненормированный рабочий день – особый режим работы в соответствии, с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).

4.2. По соглашению между работником и работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день, неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени, гибкий график работы и другой режим индивидуального труда.

4.3. По письменному заявлению работника для ухода за детьми-инвалидами предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст.262 ТК РФ)

4.4. Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с советом трудового коллектива.

4.5. В период каникул педагогический коллектив работает согласно положению о режиме рабочего времени педагогических работников колледжа.

4.6. Учебная нагрузка преподавателя, работающего на ставку заработной платы, составляет 720 часов в учебном году. Индивидуальная нагрузка преподавателя устанавливается ежегодно в соответствии с квалификационными требованиями, утверждается на заседании тарификационной комиссии, фиксируется в тарификационном списке и не может быть выше 1440 часов в учебном году. В период каникул преподавательский состав колледжа работает согласно плану работы учреждения.

4.7. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей устанавливается только для выполнения преподавательской (учебной) работы, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием.

Другая часть педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей преподавателей, предусмотренных Уставом колледжа и Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами преподавателя, и может быть связана с:

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;
- организацией и проведением методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой колледжа, директором колледжа;
- самообразованием;
- повышением квалификации.

Прогулом для преподавателей считается отсутствие без уважительной причины на работе во время обязательного нахождения в колледже по расписанию и (или) согласно плана работы преподавателя более 4 часов.

4.8. Работа по дополнительным трудовым договорам (совместительство) производится в свободное от выполнения основной нагрузки время.

4.9. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

4.10. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ и по письменному распоряжению работодателя (ч.ч. 6 и 8 ст. 113 ТК РФ).

5. Время отдыха.

5.11. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.12. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска по графику, утвержденном работодателем. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за 2 недели.

5.13. Выплата средней заработной платы за время отпуска производится накануне ухода в отпуск, но не позднее, чем за три дня до его начала. В случае несвоевременной выплаты отпускных по вине работодателя и бухгалтерии отпуск переносится по заявлению работника на период задержки выплаты отпускных.

5.14. Стороны договорились, что при составлении графика отпусков учитываются следующие требования законодательства:

5.15.1. Обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства ежегодный отпуск может приурочиваться по их желанию ко времени проведения учебных занятий;

5.15.2. Работающим женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется первоочередное право получить ежегодный отпуск в летнее и другое удобное для них время;

5.16.По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск, по соглашению работодателя и работника, может быть перенесен на другое время.

5.17. Всем работникам (в том числе работающим по совместительству) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

Отпуск за первый год работы может предоставляться 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. По соглашению между работодателем и работником отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. В ст.122 Трудового кодекса РФ также определены случаи, в которых работодатель по заявлению работника обязан предоставить оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Часть отпуска, превышающая продолжительность ежегодного основного (удлиненного) оплачиваемого отпуска, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.18. Педагогический работник колледжа, имеющий 10 лет непрерывного педагогического стажа, имеет право на длительный отпуск сроком до одного года с условием сохранения за ним места работы и оплатой в размерах соответствующей тарифной ставки без надбавок и доплат.

5.19. Работникам колледжа на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и по семейным обстоятельствам с разрешения работодателя.

5.20. Работодатель имеет право продлить многодетной матери, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижении им возраста 3 лет, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста до 4,5 лет без сохранения заработной платы.

5.21. В Учреждении нет категории работников с ненормированным рабочим днем.

5.22. Представитель обязуется:
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

- вносить работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата работника - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). (ст. 132 ТК РФ).

6.2. Оплата труда рабочих производится на основе Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников учреждения (Приложение № 2).

6.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в области.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившие нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1 выплачивать премию работникам в соответствии с Положением об оплате труда, устанавливающим порядок и размеры премирования;

6.4.2 стороны договорились выплату заработной платы производить каждые полмесяца в следующие сроки: 05 и 20 числа.

6.4.3 извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с Представителем.

6.4.4 письменно извещать работников обо всех изменениях по уменьшению размеров оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

6.4.5 производить выплату заработной платы в денежной форме.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда выделять денежные средства при их наличии.

7.3. Работодатель в соответствии со ст.212 ТК РФ обязан обеспечить:

7.3.1 безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

7.3.2 создание и функционирование системы управления охраной труда;

7.3.3 применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

7.3.4 соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

7.3.5 режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7.3.6 приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

7.3.7 обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

7.3.8 недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

7.3.9 организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.10 проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

7.3.11 предоставлять гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.3.12 в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

7.3.13 недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

7.3.14 информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

7.3.15 принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

7.3.16 расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.3.17 санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

7.3.18 организовывать и проводить массовые культурные и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

7.3.19 обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.3.20 разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

7.3.21 ознакомление работников с требованиями охраны труда;

7.3.22 В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы

для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

7.4. Представитель обязуется:

7.4.1 представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.4.2 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

7.4.3 контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников;

7.4.4 контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

7.5. Работник обязан:

7.5.1 соблюдать требования охраны труда;

7.5.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.5.3 проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.5.4 немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении

состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.5.5 проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

8. Социальные гарантии, материальная помощь и льготы

8.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

8.1.1 при наличии средств за счет внебюджетного финансирования в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки;

8.1.2 при наличии средств за счет внебюджетного финансирования проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия с работниками;

8.1.3 при наличии средств поощрять за безупречный труд в связи с юбилейными датами: 50-летием, 55-летием, 60-летием в соответствии с положением об оплате труда и материальном стимулировании работников учреждения;

8.1.4 при наличии средств за счет внебюджетного финансирования оказывать материальную помощь при:

- длительном заболевании, требующем дорогостоящего лечения, подтвержденного соответствующими документами;
- тяжелом финансовом положении, связанном с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерти близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

8.2. Работодатель колледжа заключает договоры с медицинскими организациями на медицинское обслуживание по обязательному медицинскому страхованию работников колледжа, при наличии средств может заключать договор по добровольному медицинскому страхованию.

8.3. Работники колледжа, в соответствии с медицинским заключением, имеют право на санаторно-курортное лечение с частичной оплатой из средств фонда социального страхования. Размер компенсации стоимости путевки зависит от наличия средств в фонде, стажа и материального положения работника. Размер компенсации и очередность предоставления путевок определяется на заседании СТК.

8.4. Работодатель обеспечивает работу буфета для работников и студентов колледжа.

8.5. Работодатель обеспечивает пополнение медицинских аптечек в структурных подразделениях колледжа к началу учебного семестра.

8.6. Всем работникам колледжа, имеющим детей (до 14 лет включительно), к празднику «Новый год» профсоюзным комитетом колледжа производится единовременная выдача новогоднего подарка.

8.7. Работодатель при наличии средств выделяет необходимую сумму на организацию и проведение культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий.

8.8. Работодатель совместно с советом трудового коллектива имеет право ходатайствовать перед органами законодательной и исполнительной власти, учредителем, отраслевым министерством о награждении работников колледжа соответствующими наградами (грамоты, благодарности администрации города и района, благодарность и почетная грамота

министра образования и науки РФ) и о присвоении почетных званий («Заслуженный учитель РФ», «Отличник образования» «Почетный работник профессионального образования»).

8.9. Работники колледжа реализуют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. При направлении работников на факультеты и курсы повышения квалификации, на стажировку, за ними сохраняется заработная плата и место работы.

8.10. Работники, повысившие квалификацию (получившие квалификационную категорию, высшее образование, ученое звание, ученую степень и др.) имеют право на повышение должностного оклада в соответствии с положением об оплате труда.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

9.2. Стороны обязуются:

9.2.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

9.2.2 обеспечить, чтобы постояннодействующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора периодически осуществляла контроль за его выполнением;

9.2.3 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

10. Заключительные положения

10.1 Настоящий Договор вступает в силу с 1 января 2020 года и действует по 31 декабря 2023 года.

10.2. Настоящий Договор может быть продлен, изменен и дополнен по взаимной договоренности Сторон.

10.3 Все расходы предусмотренные в настоящем коллективном договоре осуществляются при наличии средств в учреждении.

10.4 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

10.5 При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с

положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

10.6 Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

10.7 Работодатель (представитель работодателя) обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников организации.

От работников:	От работодателя:
Председатель профсоюзного комитета ГБПОУ СГКСТД	Конференция работников и обучающихся ГБПОУ СГКСТД Председатель Конференции директор ГБПОУ СГКСТД
_____ Ю.Б. Оськина	_____ Т.А. Санникова