

**КОПИЯ
ВЕРНА**

Министерство общего и профессионального образования Ростовской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области
«Донской промышленно-технический колледж (ПУ № 8)»
(ГБПОУ РО «ДПТК (ПУ № 8)»)

Представитель работодателя
Директор ГБПОУ РО «ДПТК (ПУ № 8)»

Представитель работников-
Председатель профсоюзного комитета


И.М. Ширяев


А.Н. Скрипников

МП
«25» 12 2015 г.

«25» 12 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками государственного
бюджетного профессионального образовательного учреждения
Ростовской области «Донской промышленно-технический
колледж (ПУ № 8)» на 2015-2018 гг.

Локальный акт № 1.10

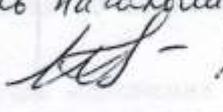
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Донской промышленно-технический колледж (ПУ № 8)» (ГБПОУ РО «ДПТК (ПУ № 8)») с 15 марта 2016 года переименовано в государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Донской промышленно-технический колледж (ПУ № 8) имени Б.Н. Салдаря» (ГБПОУ РО «ДПТК (ПУ № 8)») на основании приказа ГБПОУ РО «ДПТК (ПУ № 8)» «Об изменении наименования ГБПОУ РО «ДПТК (ПУ № 8)» от 15 марта 2016г. №17

Коллективный договор прошёл
уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 2772/16-78 от 26.01.2016

Заместитель министра –
начальник управления по труду

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ Г.В. Павлятенко

*Заместитель начальника управления
по труду*  М.Н. Гладисhev

г. Ростов-на-Дону
2015 г.

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Донской промышленно-технический колледж (ПУ № 8)» (далее - ГБПОУ РО «ДПТК (ПУ № 8)», Колледж, Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются «Работодатель» - ГБПОУ РО «ДПТК (ПУ № 8)», в лице директора Ширяева Игоря Михайловича, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники ГБПОУ РО «ДПТК (ПУ № 8)», представленные первичной профсоюзной организацией Колледжа, в лице председателя профсоюзного комитета Скрипникова Александра Николаевича, именуемого в дальнейшем «Профком», с другой стороны.

1.3. Целями Договора являются:

- защита социально-экономических прав и интересов сторон;
- регулирование социально-трудовых отношений и обеспечение социальной стабильности;
- создание условий для повышения эффективности и качества труда инженерно-педагогических работников.

1.4. Профком является полномочным представительным органом работников ГБПОУ РО «ДПТК (ПУ № 8)», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

«Работодатель» признает «Профком» Колледжа структурным подразделением Профкома ОАО «Роствертол» - единым представительным органом работников, ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными актами РФ».

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Коллективный договор заключен на три года 2015-2018, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.7. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора. Внесение изменений и дополнений в настоящий Договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон. Вносимые изменения и дополнения не должны ухудшать положение работников.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

2. Социальное партнерство

Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу и развитие ГБПОУ РО «ДПТК (ПУ № 8)», повышение уровня жизни работников.

Стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом и обязуются:

- способствовать успешной деятельности ГБПОУ РО «ДПТК (ПУ № 8)», развитию учебно-методической базы и улучшению социально-экономического положения работников;
- совершенствовать систему мотивации, обеспечивающую справедливое повышение оплаты труда работников;
- вести целенаправленную работу по созданию в ГБПОУ РО «ДПТК (ПУ № 8)» благополучного морально-психологического климата, развитию творческого отношения к труду, формированию и развитию педагогической культуры;
- развивать социальные программы, обеспечивающие работников возможностью для оздоровления, занятий физической культурой и спортом, культурного досуга;
- разрешать все возможные разногласия посредством переговоров в соответствии с законодательством РФ;
- представлять информацию, необходимую для введения коллективных переговоров и контроль соблюдения обязательств коллективного договора.

3. Трудовые отношения

Работодатель:

1. Обеспечивает стабильное финансовое положение ГБПОУ РО «ДПТК (ПУ № 8)», развитие внебюджетной деятельности, рост конкурентоспособности;
2. Обеспечивает занятость работников согласно трудовому договору, создает условия для их профессионального роста, обеспечивает регулярное повышение квалификации работниками, в том числе стажировку на предприятиях города как за счет бюджетных так и за счет внебюджетных средств, не реже 1 раза в 3 года;
3. Предусматривает выделение средств в смете образовательного учреждения на повышение квалификации и переподготовку работников.
4. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохраняет за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы
5. В первоочередном порядке для повышения квалификации направляет педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.
6. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.
7. Обеспечивает разработку и выполнение мероприятий, направленных на повышение уровня медицинского и культурного обеспечения работников и членов их семей;
8. Создает условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ.

Профком обеспечивает:

1. Выполнение Устава ГБПОУ РО «ДПТК (ПУ № 8)», настоящего договора, разрешает трудовые споры, возникающие между Работодателем и работниками посредством переговоров;
2. Соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка;
3. Развитие трудового соревнования, повышение эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков;
4. Осуществление контроля за соблюдением правил охраны труда и техники безопасности.
5. Входит в состав аттестационной комиссии при аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, следит за соблюдением законности в ходе аттестационных мероприятий.

Работники:

1. Эффективно и качественно выполняют свои трудовые обязанности, своевременно выполняют распоряжения и приказы Работодателя;
2. Соблюдают правила трудового распорядка, режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и технике безопасности;
3. Обеспечивают сохранность имущества;
4. Сохраняют коммерческую тайну;
5. Создают и сохраняют благополучную атмосферу в учебном заведении;
6. Эффективно используют станки, приборы, инструменты, оборудование. Экономно и рационально используют сырье, материалы, энергию и другие материальные ресурсы.

4. Охрана труда

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- проводит инструктаж по охране труда, организовывает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ; выдает своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства защиты в соответствии с установленными нормами;
- разрабатывает и утверждает Правила и инструкции по охране труда;
- проводит медицинские осмотры сотрудников Колледжа за счет средств организации в соответствии с ТК РФ;
- проводит специальную оценку условий труда с участием представителей Профкома не реже одного раза в 5 лет.
- по результатам специальной оценки условий труда разрабатывает и реализует мероприятия по улучшению условий труда на рабочих местах;
- осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

Профком:

- осуществляет контроль и участие в работе комиссий, проводящих комплексные проверки по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;
- готовит предложения по улучшению работы по охране труда – контролирует их внедрение и исполнение.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров

В соответствии со ст. 197 ТК РФ Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

В соответствии со п.2, пп.5 статьи 28 ФЗ-227 «Об образовании в РФ» к компетенции образовательной организации относится создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников.

Работодатель обязуется осуществлять финансирование дополнительного профессионального образования и повышение квалификации работников за счёт бюджетных, внебюджетных источников, экономии, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, а также в других случаях,

Администрация Колледжа предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня впервые.

6. Обеспечение прав и гарантий деятельности Профкома

Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважение взаимных интересов в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» деятельности и другими нормативно-правовыми актами.

Работодатель не препятствует представителям профкома посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач.

Работодатель обязуется, представляет профсоюзному комитету по его запросу необходимую информацию о деятельности организации, необходимую для ведения коллективных переговоров, данные статистических отчетов, а также безвозмездно предоставлять профсоюзному органу помещение, как для его работы, так и проведения заседаний, собраний (конференций), хранения документов.

Работодатель обязуется перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из зарплаты по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы.

Работодатель предоставляет работникам, избранным в состав профкома, возможность и условия для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также организывает их краткосрочную учебу.

7. Оплата труда

В области оплаты труда стороны договорились:

- выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях);
- гарантировать каждому работнику выплату заработной платы за труд, в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
- осуществлять оплату труда различных категорий работников в соответствии с действующими у работодателя нормами, расценками и должностными окладами, введением механизма эффективного контракта, предусмотренного Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. №2190-Р, учитывая нормы трудового права;
- гарантировать, в соответствии со ст. 133 ТК РФ, выплату месячной заработной платы работнику отработавшему норму рабочего времени и выполнившему нормы труда не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, а в случаях, когда заработная плата работника отработавшего норму рабочего времени на соответствующий календарный месяц года, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производить доплату до минимального размера оплаты труда;
- извещать, в соответствии со ст. 136 ТК РФ, в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- работодатель стремится совершенствовать систему оплаты труда и достижению доли условно-постоянной части зарплаты педагогических работников не ниже 70% при перераспределении средств, которые должны идти на оплату труда.

- доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты устанавливаются локальными нормативными актами.

- работодатель ежегодно проводит индексацию окладов и тарифных ставок, при росте потребительских цен на услуги и товары при наличии достаточных средств на оплату труда.

- работодатель производит выплату заработной платы на основании письма Министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 5850/09.1.1 от 06.07.2009 г., не позднее 22 числа рабочего месяца и 7 числа следующего за расчетным месяца, путем перечисления в отделение ПАО «ВТБ-24» на лицевые счета работников либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке.

- устанавливать систему оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систему доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ).

- возмещать в случае направления в служебную командировку работнику расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах от 100 до 700 руб. в зависимости от территории (но не ниже размеров, установленных Правительством Ростовской области для организаций, финансируемых из областного бюджета).

- профком ведет переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

8. Социальные гарантии и льготы

Стороны договорились:

8.1. Содействовать в предоставлении работникам Колледжа путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях.

В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

8.2. Частично оплачивать дорогостоящее лечение работников из собственных средств учреждения (при наличии финансовой возможности). Решение о порядке и размере частичной оплаты лечения принимается работодателем совместно с профкомом.

8.3. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения:

- путевок в летние оздоровительные и загородные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- подарков, билетов на новогодние елки;

8.4. Оказывать материальную помощь за счет экономии фонда оплаты труда и средств профсоюзной организации :

- многодетным семьям;
- пенсионерам и инвалидам;
- при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы);
- в связи со смертью близких родственников;
- на юбилейные даты;

- в связи с юбилеем учреждения;
- в связи со стихийными бедствиями, кражами.

8.5. Производить оплату за проезд на городском транспорте мастерам групп, находящихся на производственной практике, при наличии средств от внебюджетной деятельности

8.6. Ежегодно поощрять детей сотрудников, окончивших школу на «хорошо» и «отлично».

8.7. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, и т.д.).

В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), освобождать их от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

8.8. Предоставлять по заявлениям работников дополнительные отпуска по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы в связи с:

- рождением ребенка – до 3 дней;
- собственной свадьбой – до 3 дней;
- свадьбой детей – до 2 дней;
- смертью членов семьи или близких родственников – до 3 дней;

8.9. Предоставлять льготы и преимущества для женщин, имеющих детей до 18 лет в целях создания условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью:

- ежегодный трудовой отпуск в летнее или в любое удобное для них время;
- по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы до 14 дней в году.

8.10. За образцовое выполнение трудовых обязательств педагогического новаторства, выполнение плана набора, качественное выполнение плана выпуска специалистов для базового предприятия, продолжительную и безупречную работу для работников Колледжа совместным решением Работодателя и Профкома устанавливаются следующие виды поощрения и присвоения званий в соответствии с действующими локальными нормативными актами:

Поощрения:

- объявление благодарности
- награждение Почетной грамотой
- выплата денежной премии
- занесение на стенд почета

Присвоение званий

- лучший мастер
- лучший преподаватель

8.11. Профсоюзный комитет производит единовременные выплаты:

- в связи с рождением (усыновлением) первого ребенка – 2500 руб.
- в связи с рождением (усыновлением) второго ребенка – 5000 руб.
- в связи с рождением (усыновлением) третьего ребенка – 7500 руб.

9. Рабочее время и время отдыха

Режим рабочего времени и времени отдыха в ГБПОУ РО «ДПТК (ПУ № 8)» конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

В зависимости от категорий работников в Колледже устанавливается 40 часовая и 36 часовая рабочая неделя по пяти- или шестидневной рабочей неделе, а также рабочая неделя со скользящим графиком.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам согласно ТК РФ.

Графики ежегодных отпусков разрабатывается Работодателем, согласовывается с Профкомом и утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам на срок, согласованный между Работником и Работодателем.

По соглашению сторон между Работником и Работодателем основной ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

10. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

Работодатель обязуется:

10.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом профсоюзному комитету Колледжа не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата сотрудников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному комитету Колледжа информацию о возможном массовом увольнении.

В соответствии со статьей 82 ТК РФ критерии массового увольнения определяются отраслевыми и (или) территориальными соглашениями.

10.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производится только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с [пунктами 2, 3](#) или [5](#) части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

10.3. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; - председатель первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

10.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

10.5. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

10.6. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 3 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

10.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата сотрудников организации увольняемому работнику выплатить выходное пособие в размере установленным законодательством.

10.8. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку, приобретение другой профессии для высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

10.9. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

Стороны договорились:

- Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

- Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

- Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

- Создать совместную комиссию по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального учреждения, пришедших в течение года с момента его окончания, на работу в образовательное учреждение, с целью решения социально-экономических и социальных проблем данной категории работников.

11. Заключительные положения

Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

Действие договора распространяется на всех работников ГБПОУ РО «ДПТК (ПУ № 8)».

В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

На годовом профсоюзном собрании представители обеих сторон Работодатель и Профком докладывают о выполнении принятых Договором обязательств за год. Невыполнение мероприятий настоящего Договора является основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности лиц, назначенных ответственными за их исполнение.

При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

Договор составлен в 2-х экземплярах и хранится:

- работодатель – 1 экземпляр

- профком – 1 экземпляр