

Министерство
промышленности,
предпринимательства и торговли
Пермского края

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
УВЕДОМИТЕЛЬНО
ЗАРЕГИСТРИРОВАН**

№ 356 «23 » сентября 2014 г.
Подпись штамп

УТВЕРЖДЕНО
Протокол общего собрания
трудового коллектива
от «02» сентября 2014 № 3

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБОУ СПО «Чайковский индустриальный колледж»

ПОДПИСАЛИ

Директор колледжа



Баранов А.Л./
02 09 2014 г.

**Уполномоченное лицо
трудового коллектива**

Глазденева С.А./
02 09 2014 г.

Чайковский, 2014 г.



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Данный коллективный договор (далее КД) заключен в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждения.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально -трудовые отношения, в учреждении и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.2. Сторонами КД являются работники учреждения в лице уполномоченного лица трудового коллектива и работодатель в лице директора учреждения.

Стороны КД являются социальными партнерами и обязуются сотрудничать на условиях:

- полного доверия и взаимопонимания с целью повышения жизненного уровня работников, реализации всех положений и обязательств КД;
- соблюдения законодательства и норм настоящего КД;
- равноправия и полномочия сторон.

1.3. В течение срока действия КД стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего КД, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к КД, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения всех работников.

1.4. Ни одна из сторон не может в течение срока действия КД в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. КД вступает в силу со дня его подписания сторонами и сохраняет, свое действие до заключения нового КД. В течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в комитет по труду.

1.6. Не позднее месяца после подписания КД работодатель обязуется довести текст договора до работников путем издания брошюры. Коллективный договор со всеми приложениями в обязательном порядке находится у работодателя, главного бухгалтера и у уполномоченного лица трудового коллектива.

1.7. Контроль за выполнением КД осуществляют обе стороны, подписавшие его.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЗНEDЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ.

Стороны признают, что обеспечение нормальной жизнедеятельности учреждения является их общей задачей.



2.1. Обязательства работодателя по обеспечению жизнедеятельности учреждения является их общей задачей.

Работодатель обязуется обеспечивать:

- создание и внедрение системы менеджмента качества образовательных услуг на основе единых принципов, подходов, процедур решения вопросов в области качества;
- повышение ответственности и мотивации всех категорий работников;
- повышение эффективности функционирования и развития колледжа в целом и рост благосостояния его работников.

2.2. Обязательства работников по обеспечению жизнедеятельности учреждения.

2.2.1. Работники учреждения обязуются:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности;
- осуществлять деятельность в соответствии с нормативно -правовыми документами учреждения;
- соблюдать дисциплину;
- соблюдать корпоративную культуру учреждения;
- повышать квалификацию;
- вносить предложения для улучшения деятельности учреждения;
- ежегодно проходить медицинский осмотр.

2.3. Участие работников в управлении учреждением осуществляется в соответствии с Уставом учреждения.

III. НАЙМ, УВОЛНЕНИЕ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме¹.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых выдается на руки нанимаемому, на работу.

Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено КД и законодательством.

Изменения условий трудового договора возможно в случае взаимного согласия сторон в письменной форме.

О возможных изменениях условий труда работник должен быть извещен не позднее, чем за два месяца.

3.2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами и КД.

3.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для педагогических работников. Для других работников испытательный срок не превышает 3 месяца.

¹ ДП «Прием на работу» ЧИК-СК-ДП-7.1.



В период испытания на работника распространяются все нормативно - правовые акты (в т.ч. локальные), КД.

3.4. Стороны договорились, что расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 п.7,8 проходит с учетом мотивированного мнения профкома, если работник является членом профсоюза.

3.5. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за месяц.

3.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 Трудового кодекса, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкуму не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 4 месяца.

3.7. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников не должна превышать 36 часов².

3.8. Продолжительность ежедневной работы, перерывов для отдыха и обеда определяются графиком рабочего времени, утвержденным работодателем и согласованным с общим собранием трудового коллектива.

3.9. Работодатель имеет право привлекать работников к дежурствам, не связанным с исполнением основных трудовых обязанностей после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни, компенсируя эту деятельность отгулами из расчета один астрономический час отгула за час дежурства.

3.10. Если обучение работника производится за счет средств работодателя, работник обязан после обучения отработать в данном учреждении не менее 3х лет.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиками отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профкома не позднее мая текущего года.

3.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится по соглашению между работником и работодателем на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

3.13. Для решения неотложных социально - бытовых вопросов работники по заявлению имеют право на оплачиваемый социальный отпуск в связи:

- со своей свадьбой или свадьбой своих детей – 3 дня;
- проводами сына в армию – 2 дня;
- рождением ребенка (отец) – 2 дня;
- смертью близких родственников – до 3 дней;
- разводом – 1 день.

² статья 333 ТК РФ



3.14. Ежегодные отпуска предоставляются в соответствии с утвержденным графиком. Основной и дополнительные отпуска могут суммироваться или делиться на части по соглашению между работником и работодателем.

Работникам, совершившим проступки, дополнительный отпуск уменьшается.

IV. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с локальным нормативным актом учреждения³.

4.2. Преподавательская деятельность, осуществляемая, в по рядке замещения в основное рабочее время оплачивается как замена, вне основного рабочего времени по тарификации замещаемого работника.

4.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц.

4.4. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В случае отсутствия средств на своевременную выплату зарплаты работодатель и профком действуют в пределах предоставленных им прав и начинают переговоры об определении реальных сроков выплаты заработной платы, информируя работников о результатах переговоров.

4.6. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

V. ЗАНЯТОСТЬ, РАБОТА С КАДРАМИ.

Стороны признают, что занятость – одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и принимают на себя ответственность за принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест.

5.1. Массовым является высвобождение более 5% численности работников в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работодатель обязуется:

- определить программу мер по оказанию помощи в трудоустройстве высвобождаемых работников;

³ «Порядок оплаты труда сотрудников» ЧИК-СК-ДП-1.7-03.



- не позднее, чем за 4 месяца известить профком и предоставить необходимые документы (экономическое обоснование, планы -графики высвобождения, новое штатное расписание, список сокращаемых должностей, предлагаемые варианты трудоустройства и т.д.).

Профком обязуется:

- определить необходимость проводимого сокращения;
- контролировать соблюдение законодательства при сокращении;
- организовать разъяснения высвобождаемым работникам их прав и гарантий, порядок постановки на учет в службе занятости и льготах, предоставляемых учреждением.

5.2. Работников, предупрежденных о сокращении, в течение последних 3 -х месяцев работы не переводить на режим неполного рабочего времени; не отправлять в вынужденные отпуска.

5.3. Зарплата работнику, предупрежденному о сокращении, при повышении заработной платы в учреждении повышается на общих основаниях.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ.

Признавая приоритет жизни и здоровья работников, стороны обязуются ответственно заниматься вопросами охраны труда и здоровья работников.

6.1. В учреждении реализуется комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.2. Работодатель обеспечивает:

- периодическую аттестацию рабочих мест и работников, в соответствии с утвержденным графиком;
- обучение и проверку знаний по охране труда;
- обобщение и анализ обстоятельств и причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, проведение и анализ обстоятельств и причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, проведение профилактических мероприятий по их предупреждению;
- разработку инструкций по охране труда с учетом мнения профкома.

6.3. Стороны договорились, что в учреждении создается комиссия по охране труда по 1 человеку от каждой стороны.

6.4. Организовав обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечить их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда. Для выполнения возложенных на них функций предоставляется до 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

6.5. Расследование несчастных случаев проводится специально созданной комиссией, с обязательным участием представителей профкома.

6.6. Работодатель производит обязательное, за счет средств учреждения, медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев и профессиональных заболеваний при исполнении трудовых обязанностей.



6.7. профсоюзный комитет обязуется:

- организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашения по охране труда;
- регулярно рассматривать на заседаниях профкома вопросы выполнения соглашения по охране труда, мероприятий КД и информировать работников о принимаемых мерах.

6.8. Стороны договорились, что средства фонда социального страхования на санитарно-курортное лечение работников и членов их семей расходуются в соответствии с порядком и нормативом расходов и сумм начисленных страховых взносов, устанавливаемых Пермским региональным отделением фонда социального страхования.

VII. О НЕКОТОРЫХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ ДЛЯ РАБОТНИКОВ.

7.1. Работодатель при наличии средств направленных на стимулирование работников или экономии заработной платы обязуется поощрять работников учреждения в следующих случаях:

7.1.1. Юбилейной даты работника.

Считать юбилейными датами:

- 50 и 55 лет у женщин;
- 50 и 60 лет у мужчин.

7.1.2. Юбилейной даты колледжа.

Считать юбилейными датами:

- 45; 50; 55; 60; 70; 80; 90; 100 лет.

7.1.3. Праздничных дат.

Считать праздничными датами:

- 2 октября (день профессионально-технического образования); 5 октября (международный день учителя); 23 февраля и 8 марта.

7.2. Установить следующие формы поощрения:

- По пункту 7.1.1. вручение памятного адреса, букета цветов и денежных премий при стаже работы в колледже:

- от 5 до 10 лет в размере $\frac{1}{2}$ средней заработной платы основного персонала за предшествующий поощрению финансовый год;
- от 10 лет в размере 1 средней заработной платы основного персонала за предшествующий поощрению финансовый год.

- По пункту 7.1.2. вручение благодарственного письма, почетной грамоты, букета цветов, денежных премий в размере до 1 средней заработной платы основного персонала за предшествующий поощрению финансовый год, приглашение на корпоративное мероприятие.



- По пункту 7.1.3. вручение денежных премий в размере до 1/2 средней заработной платы основного персонала за предшествующий поощрению финансовый год.

7.3. Поощрению подлежат работники, добросовестно исполняющие свои трудовые обязанности и соблюдающие корпоративную культуру колледжа .

7.4. Оказывать материальную помощь работникам в связи со смертью близких родственников (отец, мать, муж, жена) в размере 1/2 средней заработной платы основного персонала за предшествующий оказанию материальной помощи финансовый год.

8. ГАРАНТИИ И УСЛОВИЯ РАБОТЫ ДЛЯ ВЫБОРНОГО ПРОФКОМА.

Работодатель и профком строят свои отношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией РФ, трудовым кодексом, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами.

8.1. Работодатель обязуется:

- оперативно предоставлять профкуму информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- учитывать мнение профкома при издании по учреждению нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Правила внутреннего трудового распорядка, Положения об оплате труда, Положения о моральном и материальном стимулировании;
- предоставлять помещения для проведения заседаний профкома, приема работников и другой профессиональной работы;
- предоставлять возможность проведения собраний, заседаний профкома (в рабочее время);
- не применять к работникам, входящим в состав профкома, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнение без согласования с соответствующим профсоюзным органом (профкомом);
- по заявке профкома освобождать профактив от основной работы для прохождения обучения по проблемам профсоюзной деятельности.

8.2. Профсоюз обязуется:

- проводить свою работу в соответствии с Уставом, Трудовым кодексом, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- поддерживать работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности учреждения и, следовательно, на повышение гарантий работников;
- контролировать выполнение КД в соответствии с установленными в нем сроками;
- в семидневный срок рассматривать обращения членов профсоюза;



- бесплатно консультировать членов профсоюза по юридическим вопросам, вопросам КД;
- в случае необходимости представлять интересы профсоюза в суде.



7. Лист регистрации изменений

Номер изменения	Номера листов			Основание для внесения изменений	Подпись	Расшифровка подписи	Дата	Дата введения изменения
	замененных	новых	аннулированных					