

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Самарской области
«Самарский машиностроительный колледж»
на 2018-2021 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива
работников колледжа «31» октября 2018 г.

г.Самара

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законом РФ «Об образовании», Уставом колледжа и является основным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работодателя и работников.

Сторонами настоящего коллективного договора являются «Работники» ГБПОУ «Самарский машиностроительный колледж» в лице первичной профсоюзной организации сотрудников и студентов ГБПОУ «Самарский машиностроительный колледж» Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюзной комитет, профком), возглавляемого профкомом Разиной Ольги Михайловны, с одной стороны и администрация колледжа в лице директора Хабибулина Александра Тимирбаевича (далее «Работодатель»), с другой стороны.

РАЗДЕЛ I

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников и обеспечение стабильности и эффективности работы колледжа.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, более благоприятные по сравнению с законодательством льготы, преимущества для работников, условия труда, оплата, охрана труда и здоровья, экологическая безопасность, социальные гарантии, предоставляемые Работодателем с учетом финансово-экономического положения.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

Любые условия, ухудшающие положения сторон по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на колледж, являются недействительными.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ).

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей колледжа, изменения наименования колледжа и органа управления учебным заведением.

Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. При реорганизации колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, при смене собственника имущества колледжа действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. При ликвидации колледжа коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. При пересмотре коллективного договора для работников колледжа по возможности сохраняются льготные условия, предусмотренные настоящим договором.

1.8. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками колледжа.

1.9. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником. Содержание трудового договора определено статьей 57 ТК РФ.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами согласно статьи 67 ТК РФ.

1.10. Особенности заключения трудового договора с педагогическими работниками определены ТК РФ статьями 331 – 333, а также Законом РФ « Об образовании» ст.55., типового положения «Об образовательном учреждении среднего профессионального образования» утвержденного постановлением Правительства РФ от 18 июля 2008 года № 543.

Трудовые договоры могут заключаться:

1. на неопределенный срок;
2. на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) в соответствии со статьями: 58, 59 ТК РФ.

Содержание трудового договора определяется его условиями, характеризующими работу и определяющими права и обязанности сторон.

1.11. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором.

1.12. Запрещается необоснованный отказ заключения трудового договора в соответствии со статьей 64 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

1.13. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

1.14. Перевод и перемещение по инициативе работодателя (изменение трудовой функции- работы по определенной специальности, квалификации или должности) или изменение существенных условий трудового договора, а также перевод работника на другую постоянную работу, в другую организацию допускается только с письменного согласия работника.

1.15. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу (статья 74 ТК РФ).

1.16. С письменного согласия работник может быть переведен на работу требующую более низкой квалификации.

1.17. В соответствии со статьей 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием не допущения к работе.

1.18. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии с действующим трудовым законодательством (ст. 77-84,336 ТК РФ).

1.19. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники колледжа.

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

1.21. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников колледжа, помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также лица:

Пред пенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию);

- проработавшие в колледже более 10 лет;
- одинокие родители, воспитывающие детей в возрасте до четырнадцати лет.

1.22. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения и разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров.

РАЗДЕЛ II

ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

В этот раздел включаются положения, позволяющие коллективу работников добиться от администрации гарантий стабильной работы колледжа, максимально сохранить штат работников, поддержать необходимый уровень заработной платы и развития социальной сферы.

2.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками колледжа своих должностных обязанностей;
- добиваться стабильного финансового положения колледжа;
- учитывать мнение представительного органа работников по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- содействовать деятельности представительного органа работников и создать условия, необходимые для осуществления контроля за выполнением коллективного договора.

2.2. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, организовывать повышение квалификации, переквалификации работников, устанавливать льготы;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка колледжа;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установленном Трудовым кодексом РФ;
- устанавливать методы организации учебно-воспитательного процесса, организации трудового процесса, тарификации работ и рабочих, нормирования труда, налаживания хозяйственных связей и развития материально-технической базы;
- издавать приказы и другие локальные нормативные акты по управлению и контролю за деятельностью колледжа.

2.3. Работодатель информирует представительный орган работников и трудовой коллектив по следующим вопросам:

- задачам учебно-воспитательного процесса и административно-хозяйственной деятельности колледжа на год;
- предполагаемым изменениям в вопросах занятости, оплаты и условиях труда;
- сокращению численности, ликвидации структурных подразделений.

2.4. Работодатель не должен вносить в свою политику изменения, противоречащие действующему законодательству о труде, а также условиям настоящего коллективного договора.

2.5. Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе колледжа присущими профсоюзам методами и средствами;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в колледже в соответствии с законодательством;
- содействовать выполнению комплекса работ по обеспечению учебного процесса, проживания, питания и отдыха студентов;
- осуществлять представительство и защиту интересов членов коллектива с учетом условий труда, зафиксированных в коллективном договоре.

2.6. Представительный орган работников признает свою ответственность за реализацию общих целей и сотрудничает с Работодателем в обеспечении соблюдения трудовой дисциплины, повышении качества работы, а также при разрешении возникающих проблем.

2.7. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка колледжа.
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

В случаях нарушения обязанностей работники лишаются льгот, предусмотренных настоящим коллективным договором.

2.8. Работники колледжа имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- предоставления им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным коллективным договором и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в установленном трудовым законодательством порядке;
- объединение, включая право на создание представительного органа работников и для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении колледжем в предусмотренных трудовым законодательством и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через представительный орган работников колледжа, а также право на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов, всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая и право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;
- обязательное социальное страхование.

РАЗДЕЛ III

ОПЛАТА ТРУДА

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников.

3.1. Колледж в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры ставок заработной платы и должностных окладов, размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с действующим законодательством РФ.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Оплата труда работников колледжа производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ СМК (Приложение №1), являющегося неотъемлемой частью коллективного договора.

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

3.3. При выплате зарплаты на руки работнику выдается расчетный лист с информацией о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, остатками на начало и конец расчетного периода, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате. Зарплата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо путем безналичного перечисления денежных средств на личные банковские карты работников.

Фонд оплаты труда образуется из бюджетных и внебюджетных поступлений.

Сроки расчета при увольнении и выдача заработной платы работника производится в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.4. Заработная плата работникам колледжа выплачивается не реже чем каждые полмесяца, а именно 3 и 18 числа каждого месяца.

3.5. Заработная плата, компенсации и другие выплаты производятся:

- в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях);
- путем перечисления на указанный работником счет в банке (банковскую карту);

3.6. Работодатель обязуется:

- организацию оплаты труда, премирование и выплату иных вознаграждений работникам осуществлять в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ СМК и другими внутренними актами колледжа;
- предоставлять работникам информацию о начисленной заработной плате;

3.8. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.8.1. Оплата труда педагогического персонала производится по часовым тарифным ставкам в зависимости от объема педагогической нагрузки, квалификации и инновационных методов ведения образовательного процесса.

Ставки заработной платы устанавливаются за 720 часов в год.

За часы учебной нагрузки сверхустановленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору колледжа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается исходя из количества часов по федеральным государственным образовательным стандартам, учебным планам и программам, обеспеченности кадрами.

Объем учебной нагрузки на следующий учебный год устанавливается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск и в последствии корректируется в зависимости от выполнения плана приема и формирования групп по специальностям и отделениям с учетом возможных изменений учебных планов или сокращением специальностей.

3.8.2. Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, ограничивается верхним пределом не более 1440 часов в учебном году.

3.8.3. Приоритет в объеме педагогической нагрузки (более одной ставки) отдается преподавателям более высокой квалификационной категории, имеющим звания “Заслуженный учитель школы РФ”, ученую степень доктора, кандидата наук, почетный работник СПО, а также добросовестно относящимся к исполнению должностных обязанностей, не имеющих случаев нарушения трудовой дисциплины.

Учебная нагрузка уменьшается (устанавливается менее 720 часов) в связи с ухудшением качества работы, снижения квалификации, недобросовестного отношения к исполнению должностных обязанностей. При отказе преподавателя работать на предложенных условиях решается вопрос о расторжении трудового договора в соответствии с действующим законодательством.

3.8.5. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются по факту дополнительно по данным заместителя директора по учебной работе ежемесячно.

3.8.6. При невыходе на работу преподавателя без уважительных причин, его педагогическая нагрузка передается другому преподавателю, а его общая годовая нагрузка установленная до начала учебного года уменьшается на количество не проведенных часов и не оплачивается.

3.8.7. За преподавателям, направленным на работу для сопровождения групп студентов или командированным директором колледжа, педагогическая нагрузка сохраняется.

3.8.8. Преподавателям колледжа производятся дополнительные доплаты в виде стимулирующих надбавок и компенсационных выплат в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ «СМК» (Приложение №1).

3.9. ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ И ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ

3.9.1. Оплата труда директора, руководителей, специалистов, служащих производится по конкретной системе оплаты труда, в процентном отношении от привлеченных внебюджетных средств, в долях от прибыли и т.д. За счет привлеченных внебюджетных средств устанавливаются дополнительные стимулирующие доплаты, надбавки, выплачиваются вознаграждения в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ СМК (Приложение №1).

Размер доплат пропорционален реальному вкладу работника в конечные результаты работы структурных подразделений и максимальными размерами не ограничивается.

3.9.2. Доплаты устанавливаются:

-за личный вклад по созданию новых доходных производств, развитию действующих структурных подразделений, эффективных систем управления, открытие перспективных специальностей, способствующих привлечению дополнительных внебюджетных средств.

3.9.3. Для усиления материальной заинтересованности работника в выполнении планов и договорных обязательств, повышения эффективности производства и качества работы действует система премирования.

3.10. В целях увеличения материальной заинтересованности работников колледжа в своевременном и качественном выполнении работ и своих обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы работодателю предоставлено право устанавливать надбавки и доплаты стимулирующего характера, оказывать материальную помощь и производить премирование.

3.11. Для установления надбавок стимулирующего характера руководителями структурных подразделений совместно с работодателем определяются конкретные критерии оценки достигнутых результатов в работе, виды важных (срочных) работ, а также условия или упущения в работе, при которых выплата указанных надбавок прекращается.

3.12. Работникам, выполняющим в колледже наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (контрактом), дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей).

3.13. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, а также премий, материальной помощи и других выплат социального характера определяются колледжем самостоятельно, максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых работником.

3.14. Оказание материальной помощи и выплат социального характера производится на основании письменного заявления работника.

Основанием для выплаты премий, надбавок стимулирующего характера и выплат социального характера является приказ директора колледжа с указанием конкретного размера (в рублях или процентах) этих выплат каждому работнику.

3.15. При наличии отмеченных приказом по колледжу нарушений осуществления трудовых функций, за которые установлены надбавки, их размер может быть уменьшен в пределах до 100% в текущем или следующем за месяцем, в котором было совершено нарушение.

3.16. Премии, надбавки, доплаты и иные выплаты социального характера не являются гарантированной частью заработной платы, так как право на получение наступает у работника только при выполнении определенных условий.

РАЗДЕЛ IV

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время - время, в течении которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка колледжа и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Стороны коллективного договора договорились что:

4.1. Для работников колледжа нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. Обычный рабочий день устанавливается продолжительностью восемь часов (без учета обеденного перерыва).

Обычная рабочая неделя состоит из пяти восьмичасовых рабочих дней подряд от понедельника до пятницы.

Эта договоренность не должна рассматриваться, как гарантия того, что работник не будет привлечен к работе в течение дополнительных часов или дней недели в связи с производственной необходимостью или изменением графика работы отдельных структурных подразделений.

4.3. При необходимости работодатель по согласованию с представительным органом работников и работником может изменить режим рабочего дня и рабочей недели отдельным категориям работников.

О существенных изменениях режима рабочего времени работодатель должен предупредить работников в соответствии с действующим законодательством.

4.4. Работодатель может устанавливать отдельным работникам по их просьбе режим работы на условиях неполного рабочего времени в соответствии статьи 93 ТК или сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии ст.92 ТК.

4.5. Стороны признают, что специфика учебного заведения требует иногда сверхурочной работы, связанной с различными проблемами нормального функционирования колледжа, а также при различных чрезвычайных обстоятельствах (ст. 99 Трудового кодекса РФ). В этих случаях директор по согласованию с представительным органом работников и работником своим приказом имеет право изменить график, объем работы функциональных обязанностей работника.

4.6. Общее число сверхурочных работ для каждого работника не должно превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.7. В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с действующим законодательством. В расчет принимаются только фактически отработанные часы.

4.8. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час .
При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.9. Днями обычного еженедельного отдыха, при пяти дневной рабочей недели являются суббота и воскресенье.

При сменном режиме работы (вахтеры, охранники и т.п.) устанавливаются и другие дни отдыха.

4.10. Работникам колледжа предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Если работник был отозван из отпуска, то основная часть этого отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течении текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.12. С учетом производственных и финансовых возможностей колледжа работодатель вправе самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, занятым на работах с ненормированным рабочим днем в соответствии с установленным перечнем должностей (Приложение№2).

4.13. Педагогическим работникам колледжа предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней, которая определяется Правительством Российской Федерации.

Оплата отпуска осуществляется из расчета среднемесячной заработной платы за предыдущие 10 месяцев, для работников из числа ППС и 12 месяцев для других категорий работников.

4.14. Ежегодные оплачиваемые отпуска должны предоставляться работнику в сроки, установленные графиком отпусков один раз в рабочем году.

4.15. Для работников моложе 18 лет, женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, участникам ВОВ, и отдельным категориям работников ежегодный отпуск предоставляется в любое удобное для них время по их желанию в соответствии ст.123 ТК РФ.

4.16. Оплата отпуска осуществляется из расчета среднемесячной заработной платы с учетом компенсаций, выплат, премий и надбавок за расчетный период в соответствии с законодательством.

4.17. Конкретная продолжительность отпуска, как основного, так и дополнительного, оговаривается сторонами при заключении трудового договора.

4.18. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы колледжа, с согласия работника допускается перенесение отпуска на следующий рабочий год.

Работодатель вправе с согласия работника отозвать его из отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.19. 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 календарных дней.

4.20. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

4.21. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем статья 128ТК РФ.

4.22. Педагогическим работникам, проработавшим в колледже более 10 лет, может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года. Порядок предоставления такого отпуска устанавливается Учредителем или Уставом колледжа.

4.23. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, по заочной или очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с действующим законодательством (ст.173 ТК РФ).

4.24. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка по письменному заявлению также в следующих случаях:

- смерть близких родственников - 3 дня;
- рождение ребенка - 1 день;
- бракосочетание самого работника или его детей - 3 дня;
- при переезде на новое место жительства - 1 день;
- при других чрезвычайных обстоятельствах - 3 дня.

РАЗДЕЛ V

ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

5.2. Для обеспечения безопасности условий труда работников образуется фонд охраны труда.

5.3. Работодатель обязуется ознакомить работников с требованиями охраны труда.

5.4. К работе не должны допускаться лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.5. Работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.6. Работодатель совместно с профкомом обязуется обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание в соответствии с требованиями охраны труда.

5.7. Стороны коллективного договора совместно осуществляют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах и проводят мероприятия, направленные на снижение заболеваемости работников.

РАЗДЕЛ VI

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

Стороны коллективного договора признают, что без создания достойных условий жизни, быта, отдыха, а также социальной защищенности работающих немислима их производственная деятельность и творческая работа.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

6.1.2. Производить выплаты денежных сумм в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

6.1.3. Оказывать материальную помощь работнику в связи со смертью близкого родственника.

6.1.4. Работникам, не имеющим жилья, предоставлять комнату в общежитии при наличии свободных мест.

6.2. Работникам, детям работников колледжа предоставляется право на получение образования в колледже без возмещения затрат, связанных с оказанием дополнительных платных образовательных услуг, в размере от 50 до 100 процентов.

РАЗДЕЛ VII

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН

Стороны договорились о том, что:

7.1. Работодатель признает представительный орган работников единственным представителем всех работников в коллективных переговорах по оплате труда, продолжительности рабочего времени, решению социальных проблем и другим условиям коллективного договора.

7.2. Представительный орган работников осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов.

7.3. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений работодателя и работников колледжа, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты прав и интересов сторон, стороны будут руководствоваться трудовым законодательством РФ, стремясь выполнить цели настоящего договора.

РАЗДЕЛ VIII

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами его подписавшими.

При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

8.2. При обнаружении нарушений условий договора комиссия немедленно информирует об этом работодателя и профком, которые принимают меры по устранению выявленных нарушений.

8.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8.4. Стороны коллективного договора за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

РАЗДЕЛ IX

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон.

9.2. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.

9.3. Работодатель обязуется обеспечить тиражирование коллективного договора и ознакомить с его условиями всех работников колледжа.

9.4. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

От администрации колледжа:

Директор ГБПОУ «СМК»


А.Г. Хабибулин


«31» 10

2018 г.

От коллектива работников:

Председатель первичной профсоюзной организации сотрудников и студентов ГБПОУ «СМК» Профсоюза работников народного образования и науки РФ


О.В. Разина


«31» 10

г.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
на 15 листах.

Директор ГЕПОУ СМК

«31» 12 2018г. Г. Хабибуллин

