

УТВЕРЖДЕНО

на профсоюзном собрании ГАПОУ СО
«Вольский педагогический колледж им.

Ф.И.Панферова»

протокол № 1 от 18.02.21 года.

Директор

/С.В.Фролова/

Председатель

Профсоюзной организации

/Л.А.Рогожина/



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и профсоюзным комитетом
ГАПОУ СО «Вольский педагогический колледж им.Ф.И.Панферова»

Утвержден на собрании трудового
коллектива (сроком на 3 года)



Рег. № 182/21-КД

от 18.02.21

А.А.Иванкина

Вольск 2021г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ВОЛЬСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМ.
Ф.И.ПАНФЕРОВА»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Саратовской области «Вольский педагогический колледж им. Ф.И.Панферова» (далее - Колледж).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель - государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Саратовской области «Вольский педагогический колледж им.Ф.И.Панферова», в лице его представителя - директора Фроловой Светланы Владимировны, именуемой далее «Работодатель», действующего на основании Устава и работники государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Вольский педагогический колледж имени Ф.И.Панферова», именуемые далее «работники», в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - Профсоюз).

Работодатель признает профсоюзный комитет работников ГАПОУ СО «Вольский педагогический колледж им.Ф.И.Панферова» (далее - Профком) полномочным представителем интересов работников в вопросах труда и связанных с ним социально-трудовых и производственно-экономических отношений.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.6.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяются на организацию в установленном законом порядке, условиями коллективного договора, трудовых договоров.
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением им трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 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, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и

сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.6.2. Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвинутые Профкомом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Профком защищает индивидуальные права и интересы по трудовым и связанным с трудом отношений членов Профсоюза и работников, не членов Профсоюза, уплачивающих профсоюзной организации ежемесячно один процент от заработной платы, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения его полномочиями.

1.6.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности деятельности, улучшению качества выполняемой работы, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в

коллективе, уважать права друг друга.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от их должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В период после окончания срока действия настоящего коллективного договора и до заключения либо продления действия настоящего договора на новый срок Работодатель обеспечивает выполнение и финансирование социальных льгот и гарантий работников, предусмотренных настоящим коллективным договором, по нормативам на уровне прошлого года.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ. В случае ухудшения финансового состояния учреждения после принятия коллективного договора Работодатель может выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Эти изменения вносятся только по взаимному согласию сторон после рассмотрения на Совете Образовательного учреждения и доводятся до сведения коллектива работников.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

2. Трудовой договор

Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный

и определенный срок.

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

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72² ТК РФ.

2.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения Профкома.

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников средних специальных учебных заведений, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Колледжа с учетом мнения Профкома. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. При установлении преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило,

сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку (720 часов) заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Колледжа, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не "требуется".

2.13. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями

организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменений его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложив ему имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации состоянию здоровья.

2.14. Работодатель или его полномочный представитель обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и дополнительная профессиональная подготовка работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки, дополнительной профессиональной подготовки и стажировки работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать дополнительную профессиональную подготовку, и стажировку не реже одного раза в три года.

3.3.2. В случае направления работника на дополнительную профессиональную подготовку сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим

работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения дополнительной профессиональной подготовки, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по направлению учреждения.

3.3.5. Направлять сотрудников колледжа на профессиональную переподготовку за счет средств учреждения при наличии финансирования.

4. Вопросы занятости

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с ст. 373 ТК РФ.

4.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов подготовки специалистов, ухудшения финансово-экономического положения Колледжа.

4.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять Профкому проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места с сохранением среднего заработка – один день в неделю.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных мероприятий не допускается.

4.6. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии по нижестоящим должностям (ст. 180 ТК РФ).

4.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет

право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, учебным графиком на учебный год, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемым на них уставом учреждения.

5.2. Продолжительность рабочей недели - 40 часов. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом учреждения.

5.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего больших перерывов между занятиями. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.7.Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1.

Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2.3. или 4 степени либо опасным условиям труда продолжительностью 7 календарных дней. (ст. 117 ТК. РФ.)

Установить перечень работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК.РФ.):

1.	Директор	6 дней
2.	Главный бухгалтер	6 дней
3.	Заместитель главного бухгалтера по заработной плате	3 дней
4.	Бухгалтер по заработной плате	3 дней
5.	Бухгалтер материального стола	3 дней
6.	Инспектор по кадрам	6 дней
7.	Водитель директора	3 дней
8..	Водитель	3 дня
9..	Библиотекарь	6 дней

5.10.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 2 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- работающим инвалидам - до 5 дней.

5.10.3. При предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года применяется порядок, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются локальными актами организации.

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических и иных работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка с 12 -00 ч. до 13-00 ч. В связи с производственной необходимостью лаборантам, обслуживающим учебные кабинеты, устанавливается рабочий день: с 8.00 до 16.30, обеденный перерыв с 12.00 до 12.30. (ст. 108 ТК РФ).

5.12. Дежурство педагогических и иных работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

5.13. Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения содержания по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению Работодателя и работника (ст. 128 ТК РФ).

5.14 Работнику (опекуну, попечителю), имеющему ребенка – инвалида на основании письменного заявления предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. (ст. 262 ТК РФ).

6. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников учреждения определяется «Положением об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Вольский педагогический колледж им.Ф.И.Панферова», разработанным в соответствии с Постановлением Правительства Саратовской области «Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений Саратовской области среднего профессионального образования» от 17 августа 2012 года №494-П:

а) Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» №252 от 31. 10. 2008 г с учетом внесенных изменений в целях уточнения окладов работников учреждений образования области по состоянию на 1 декабря 2012 года, в связи с индексацией окладов на 6% с 1 октября 2012года от 17 августа 2012 года №494-П Постановление Правительства Саратовской области «Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений Саратовской области среднего профессионального образования».

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25-е число текущего месяца и 10-е число следующего месяца.

6.3. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и других служащих колледжа устанавливаются в размерах утвержденных Правительством Саратовской области № 494-П от 17.08.2012 г.

Оклады рабочих колледжа устанавливаются в зависимости от присвоенных им

квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифным квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) в

размерах, утвержденных Правительством Саратовской области №494-П от 17.08.2012 г.

6.4. Надбавки компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в соответствии с «Положением об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Вольский педагогический колледж им.Ф.И.Панферова» в процентах или абсолютных размерах, если иное не установлено законодательными актами.

6.5. Месячная заработная плата работников Колледжа, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.6. Заработная плата работников Колледжа предельными размерами не ограничивается. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется на основе «Положения об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Вольский педагогический колледж им.Ф.И.Панферова» и утверждается директором Колледжа на календарный год, исходя из утвержденного объема лимитов бюджетных обязательств.

6.7. Фонд оплаты труда работников Колледжа включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии, материальная помощь).

6.8. Колледж в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

6.9. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором Колледжа на основании «Положения об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Вольский педагогический колледж им.Ф.И.Панферова» с учетом профессиональной подготовки, уровня квалификации, занимаемой должности, стажа, образования по следующим профессиональным группам:

- преподаватели;
- педагогические работники и руководители структурных подразделений Колледжа;
- учебно-вспомогательный персонал;
- работники Колледжа, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

6.10. Штатное расписание по всем видам деятельности Колледжа включает все должности работников, кроме педагогического персонала, и ежегодно утверждается директором Колледжа.

Численный состав работников Колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ,

установленных учредителем.

В штатном расписании Колледжа предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание составляется по всем видам работников структурных подразделений Колледжа (кроме педагогических), созданных в соответствии с уставом.

6.11. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируются исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Колледже и устанавливает объём учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.12. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Колледже, а также участвующих в проведении учебных занятий, воспитательных мероприятиях, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором Колледжа.

6.13. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей Колледжа устанавливаются путём деления ставки заработной платы на 72 часа.

6.14. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором Колледжа самостоятельно, пропорционально отработанному времени.

6.15. Работники, состоящие в штате Колледжа, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

6.16. В установленном порядке производится снятие педагогических часов на время болезни, командировок и по другим уважительным причинам. Годовая норма нагрузки уменьшается на величину снятия без изменения установленной оплаты по тарификации. Часы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

6.17. Замена преподавателей по причине болезни, командировки производится по приказу директора колледжа с 100% почасовой оплаты.

6.18. Оплата труда должностей работников, работающих посменно (дежурных

по общежитию, сторожей, вахтеров) производится с учетом суммирования рабочего времени за календарный год (ст. 103 ТК РФ).

6.19. Работникам может оказываться материальная помощь за счет бюджетных ассигнований и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Порядок выплаты и размер материальной помощи определяются Положением о выплате материальной помощи работникам Колледжа.

6.20. Работодатель обязуется:

6.20.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться.

6.20.2. При нарушении установленного срока выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно»

6.20.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.20.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор учреждения.

6.20.5. Установить размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 4 % тарифной ставки (оклада) в соответствии со ст. 147 ТК. РФ.

7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права разработать «Соглашение по охране труда» с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Провести в учреждении оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Профкома, с последующей сертификацией .

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Профкома и комиссии по охране труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим (ст.225 ТК РФ).

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения (ст. 225 ТК РФ).

7.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (ст. 221 ТК РФ).

7.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 228 ТК РФ).

7.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка (ст. 220 ТК РФ).

7.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 221 ТК РФ).

7.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома (ст. 212 ТК РФ).

7.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкции по охране труда.

7.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома.

7.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.14. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров (обследований) работников.

7.16. Организовывать работу бракеражной комиссии каждый календарный год для осуществления контроля за качеством питания в колледже.

7.17. Компенсировать стоимость билетов на посещение учреждений

культуры и спорта по обращению работников из средств профсоюзных взносов

7.18. Предоставлять возможность пользования тренажерным залом во вне рабочее время для проведения индивидуальных занятий спортом.

8. Социальные льготные гарантии

8.1. Администрация Колледжа с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам, занятым на должностях, предусматривающих нормативную продолжительность отпуска в количестве 28 дней, отпуск большей продолжительности за счет присоединения дополнительных оплачиваемых отпусков продолжительностью от 3 до 12 дней.

8.2. Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы с работниками Колледжа.

8.3. Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) молодым специалистам в соответствии с постановлением Губернатора Саратовской области от 12 июля 2000 г. №294 в течение первых трех лет после окончания ВУЗа, ССУЗа.

8.4. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, предоставляются учебные отпуска без сохранения заработной платы, для поступления и участия в сессиях.

8.5. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- рождения детей;
- юбилейных дат - 50, 55, 60 лет;
- болезни, несчастных случаев, смерти близких родственников

из средств бюджета при их наличии или средств профсоюзной организации колледжа.

8.7. Оказывать материальную поддержку ветеранам колледжа при обращении общественной организации «Совет ветеранов» из средств бюджета или средств профсоюзной организации колледжа при их наличии.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь ТК РФ, другими нормативно-правовыми актами, регулирующими деятельность профсоюзов, и настоящим коллективным договором.

9.2. Профсоюзная организация Колледжа представляет и защищает права и интересы по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений членов Профсоюза, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии с ст. 30 ТК РФ от работников, не

являющихся членами Профсоюза.

9.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны администрации Колледжа и руководителей структурных подразделений, других должностных лиц Колледжа. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

9.4. Работодатель предоставляет Профсоюзу на период действия коллективного договора в бесплатное пользование помещение (кабинет №6) здания Вольского педагогического колледжа им.Ф.И.Панферова по адресу: г. Вольск, улица Комсомольская 202 и обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу зал для проведения профсоюзных собраний работников.

9.5. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью не менее четырех часов в день, оплачиваются услуги междугородной связи на сумму, не превышающую 500 рублей в месяц. По заявке Профкома, поданной не менее чем за 10 дней, ему предоставляются транспортные средства.

9.6. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.

9.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза в размере, предусмотренном уставом отраслевого профсоюза.

9.8. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах перспективных и текущих планов, регулярно предоставляет в профсоюзный комитет следующую информацию о производственной и финансово-экономической деятельности Колледжа.

9.9. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (Профком).

Профком не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю

мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

9.10. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.11. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

9.12. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития Колледжа и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течение трех дней рассматривать по существу предложения Профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

9.13. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации Колледжа; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве и т.д.

9.14. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время двух профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 10 дней).

9.15. Не освобожденному от основной работы председателю Профкома за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется дополнительный отпуск с оплатой из расчета средней заработной платы в количестве трех рабочих дней.

9.16. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседания советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

9.17. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159-163 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.18. Профком обязуется:

9.18.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком предоставлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.18.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.18.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.18.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.18.5. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.18.6.Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

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

9.18.8.Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) Профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

9.18.9.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.18.10.Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

9.18.11.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.18.12.Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.18.13.Оказывать материальную помощь членам Профсоюза. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10. Заключительные положения

10.1.Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников Колледжа в 10-дневной срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.2.Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

10.3.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профсоюз отчитываются на собрании трудового коллектива, проводимом ежегодно.

10.4.Профсоюз, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;

- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

10.8. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора и одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

Настоящий коллективный договор вступает в действие с 18.02 2021 года.

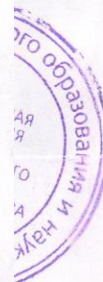
Заверительный лист.

В данном договоре прошито, пронумеровано и скреплено печатью 61 (шестьдесят один) листов.

Председатель первичной профсоюзной организации
ГАПОУ СО «Вольский педагогический колледж
им.Ф.И.Панферова» Л.А.Рогожина Л.А.



Л.А. Рогожина



Л.А. Рогожина