

Представитель работодателя:

Директор ГОУ СПО
«Забайкальский горный колледж
им. М.И. Агошкова»

Зыков Н.В. _____
«29» сентября 2013 г.

М.П.

Представители работников:

Гордеева Н.Я. _____
Маевский Э.С. _____
Тимофеева Л.П. _____
Кременчуков В.М. _____
«29» сентября 2013 г.

**Коллективный договор
Государственного образовательного учреждения
среднего профессионального образования
«Забайкальский горный колледж имени М.И. Агошкова»
на 2013-2016 годы**

Принят на общем собрании работников колледжа
«28» сентября 2013 г.
протокол № 3

Зарегистрирован:

МИНИСТЕРСТВО ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
"25" <u>сентября</u> 2013 г.
Регистрационный № <u>126</u>
Подпись _____

І. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии со следующими законодательными и нормативными документами:

- Законом Российской Федерации «Об образовании» (в редакции Федерального закона от 13.01.1996, № 12-ФЗ) с изменениями, внесенными Федеральным законом от 10 июля 2012 года N 111-ФЗ;

- Трудовым кодексом Российской Федерации, принятым Государственной думой 21.12.2001 г. и одобренным Советом Федерации 26.12.2001г. с изменениями, внесенными Федеральным законом от 3 декабря 2012 года N 236-ФЗ;

- Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 18.07.2008 г. № 543;

- нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

- нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, принятыми в связи с введением новой системы оплаты труда;

- Уставом колледжа.

2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в колледже и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

3. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

Сторонами настоящего коллективного договора являются Государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Забайкальский горный колледж имени М.И. Агошкова», именуемое в дальнейшем «работодатель», в лице директора Зыкова Н.В., и представители работников колледжа, именуемые в дальнейшем «работники»: Гордеева Н.Я., заведующая геологическим отделением; Маевский Э.С., преподаватель; Тимофеева Л.П., ведущий бухгалтер; Кременчуков В.М., слесарь - электрик по ремонту электрооборудования.

4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников колледжа, а также работников филиала и представительств.

5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, расторжения трудового договора с директором колледжа.

6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

7. При смене формы собственности колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

8. При реорганизации или смене формы собственности колледжа любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

10. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11. Во исполнение настоящего коллективного договора в колледже могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

II. Трудовой договор. Обеспечение занятости

1. Трудовые отношения при поступлении на работу в колледж оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2. Трудовые договоры, заключаемые с работниками колледжа, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);

- с лицами, работающими в колледже по совместительству;

- для выполнения работ по текущему и капитальному ремонту помещений учебного корпуса и общежития;

- с лицами, обучающимися по дневной форме обучения;

- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

6. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

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

8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

9. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца ознакомить работников с приказами о сокращении численности штатов, списком сокращаемых должностей и работников, перечнем вакансий и предполагаемыми вариантами трудоустройства.

Информация о возможном высвобождении работников представляется в службы занятости населения не менее чем за два месяца.

10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в колледже свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- работники, имеющие почетные звания, награды Правительства Российской Федерации и отраслевые награды.

11. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет не могут быть уволены по инициативе работодателя.

12. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

13. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию.

14. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в колледж и занятие открывшихся вакансий.

15. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работ-

ника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

16. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в аспирантуре (Положение о материальной поддержке работников колледжа, обучающихся в аспирантуре, принятое на Совете колледжа 06 февраля 2006 года, протокол № 2).

III. Рабочее время

1. Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

2. В колледже установлено два вида продолжительности рабочего времени – нормальная и сокращенная (ст. 91, 92 ТК РФ).

В колледже также может устанавливаться в договорном порядке на основе соглашения между работником и работодателем неполное рабочее время в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели или одновременно того и другого (ст. 93 ТК РФ).

3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4. Сокращенная продолжительность рабочего времени – это норма времени продолжительностью менее общей нормальной, но с оплатой как за работу с нормальной продолжительностью рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю.

В колледже может устанавливаться сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных Законодательством РФ (ст. 92 ТК РФ), для лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

5. В колледже установлена следующая продолжительность рабочего времени:

для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала – 40 часов в неделю;

- для преподавателей – 36 часов в неделю;

- при работе во вредных условиях труда – 36 часов в неделю.

6. В колледже установлена следующая продолжительность рабочей недели:

- для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – пятидневная рабочая неделя;

- для преподавателей и других работников, выполняющих преподавательскую работу в колледже – шестидневная рабочая неделя.

7. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

8. Продолжительность ежедневной работы в колледже составляет:

- при шестидневной рабочей неделе – 7 часов;

- при пятидневной рабочей неделе – 8 часов.

9. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Особый режим работы может устанавливаться в отношении отдельных работников, занимающих определенные должности (ст.101 ТК РФ).

Работники, выполняющие свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, имеют право на дополнительный отпуск в соответствии с приказом директора колледжа (постановление правительства Забайкальского края от 30.04.2009 года № 185 «О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета Забайкальского края»).

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам приказом директора колледжа, не может быть менее 3 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается приказом директора колледжа и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

10. Для работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала рабочий день начинается в 8 часов 30 минут и заканчивается в 17 часов, перерыв для отдыха и питания устанавливается с 12 часов 30 минут до 13 часов.

11. Для преподавателей рабочий день начинается в 8 часов 30 минут и заканчивается с окончанием четвертой пары занятий в 15 часов 50 минут.

IV. Время отдыха

1. Общим выходным днем для работников колледжа является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников колледжа допускается в следующих случаях:

- для предотвращения производственных аварий, устранения последствий производственных аварий;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа колледжа.

3. Ежегодно до 1 февраля текущего года работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

5. Продолжительность ежегодных отпусков работникам колледжа устанавливается в соответствии с законодательством РФ.

6. Работники колледжа имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы по следующим основаниям (ст. 128 ТК РФ):

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению - до пяти рабочих дней;
- работающим пенсионерам по старости (выслуге) – до четырнадцати календарных дней в году;
- в связи со свадьбой самого работника – до пяти календарных дней;
- в связи со свадьбой детей работника – до трех календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников – до пяти календарных дней;
- в связи с рождением ребенка – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ;
- в других случаях – по договоренности между работником и Работодателем.

V. Оплата труда

1. Система оплаты труда работников колледжа включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором колледжа по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4. Труд работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала оплачивается временно на основе должностных окладов в соответствии со штатным расписанием (Положение об оплате труда работников колледжа, принятое на Совете колледжа 12.03.2012 г., протокол № 9).

5. Оплата труда преподавателей и других работников, выполняющих преподавательскую работу (далее по тексту «преподаватели») осуществляется на основании тарификационного списка преподавателей на текущий учебный год, утверждаемого директором колледжа не позднее 20 сентября текущего года (Положение об оплате труда работников колледжа, принятое на Совете колледжа 12.03.2012 г., протокол № 9).

Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

6. Работникам колледжа могут устанавливаться повышающие коэффициенты и персональные повышающие коэффициенты от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а также выплаты в абсолютном размере.

7. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края и постановлениями Правительства Забайкальского края.

8. Установление стимулирующих выплат работникам колледжа осуществляется в соответствии с действующим законодательством Забайкальского края.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются директором колледжа к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах.

Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

9. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется по соглашению сторон трудового договора, он не может быть менее 30%.

10. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам разовые поощрительные выплаты за срочность выполняемой работы, сложность порученного задания; за подготовку и проведение различных мероприятий; в связи с торжественными датами; иные виды деятельности, носящие разовый характер и не предусмотренные должностными обязанностями.

11. Работодатель также вправе производить оплату труда за выполнение неотложных работ, связанных с основной деятельностью колледжа, в отпускной период времени, в т.ч. председателя приемной комиссии, ответственного секретаря и членов приемной комиссии. Оплата труда производится за фактически отработанное время исходя из среднемесячного заработка работника, увеличенного на 30% в связи с работой в отпускной период времени.

12. Работодатель может производить, при наличии экономии по фонду оплаты, компенсационные выплаты в целях социальной защищенности и мотивации труда работников, на оздоровительные мероприятия и другие мероприятия, направленные на социальную поддержку работников.

13. Работникам колледжа, не имеющим листов временной нетрудоспособности, размер поощрительных выплат по итогам учебного года и отчетного года, выплачиваемых при наличии экономии по фонду оплаты труда, может повышаться на 10%.

14. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест может устанавливаться доплата в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) и предоставляться дополнительный отпуск.

15. За каждый час ночной работы производится доплата в размере 35% часовой тарифной ставки.

16. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, до 20 числа текущего месяца и до 10 числа месяца, следующего за текущим. По личному заявлению работника колледжа заработная плата может выплачиваться один раз в месяц.

VI. Условия работы. Охрана и безопасность труда

1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на работе, инструктаж по охране труда;

- контроль состояния условий труда на рабочих местах;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда.

2. Контроль соблюдения стандартов безопасности труда возлагается на службу техники безопасности колледжа.

3. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- немедленно извещать руководство колледжа о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

4. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда, стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

VII. Социальное и медицинское обслуживание работников

1. Работодатель обеспечивает проведение за счет собственных средств периодических медицинских осмотров работников колледжа.

2. Работодатель обязуется выплачивать в связи с длительной (более одного месяца) болезнью работника дополнительное пособие до 2 ММРОТ.

VIII. Заключительные положения

1. Настоящий коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

2. В случае если стороны не заявили о прекращении срока действия коллективного договора, договор продляется на тот же срок на тех же условиях.

3. При необходимости в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

4. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5. Контроль выполнения условий коллективного договора осуществляется представителями работодателя и работников, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

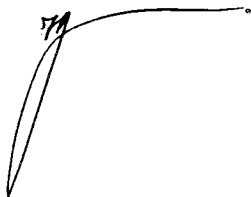
6. Стороны ежегодно отчитываются на общем собрании работников колледжа о выполнении коллективного договора.

7. За исполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Если условия хозяйственной деятельности колледжа ухудшаются, по взаимному соглашению сторон настоящего коллективного договора, действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения колледжа, о чем составляется соответствующий документ.

От имени работодателя:

Н.В. Зыков



От имени работников:

Гордеева Н.Я.
Маевский Э.С.
Тимофеева Л.П.
Кременчуков В.М.

