

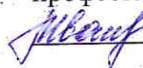
От работодателя
Руководитель образовательной
организации

 А.А.Куприянов

«22» сентября 2020 г.



От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации

 М.К.Хамаганова

«22» октября 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между

работниками и работодателем

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Колледж традиционных искусств народов Забайкалья»
на 2020-2023гг.

Коллективный договор

прошел уведомительную регистрацию в органе по труду


(указать наименование органа)

Регистрационный номер № _____ от «__» _____ 20 г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, ФИО, подпись)

с.Иволгинск

2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПРОШЕЛ
УВЕДОМИТЕЛЬНУЮ РЕГИСТРАЦИЮ
ОТДЕЛЕ ЭКОНОМИКИ И ИНВЕСТИЦИИ
АМО «ИВОЛГИНСКИЙ РАЙОН»
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № 19
ОТ «30» ноября 2020 г.
НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА БУРЮХАЕВ Г.В.
ПОДПИСЬ 

I. Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор (далее по тексту – КД) заключен в соответствии со ст. 37 Конституции РФ и в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ (далее по тексту – ТК РФ); Законом РФ от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными и нормативно-правовыми актами между ГБПОУ «Колледж традиционных искусств народов Забайкалья» далее А.А.Куприяновым, именуемого далее «Работодатель», и работниками организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной организацией Профсоюза.
- 1.2 Настоящий коллективный договор является правовым актом регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.
- 1.3 Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством положения об охране труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обеспечении работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.
- 1.4 В коллективном договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые Трудовым Кодексом РФ отнесены для разрешения через КД или иные локальные нормативные акты.
- 1.5 Настоящий коллективный договор заключен равноправными сторонами, добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочиями представителей сторон
- 1.6 Положения настоящего КД распространяются на всех работников организации:
 - являющихся членами профсоюза;
 - не являющихся членами профсоюза, уполномочившие орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией, и в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, Профкомом и работниками.
- 1.7 Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания «__» _____ 20__ г. и действует в течение трех лет (ст. 43 ТК РФ)
- 1.8 Условия КД не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и Отраслевым Соглашением и обязательны для выполнения Работодателем и профсоюзным комитетом.
- 1.9 Контроль за исполнением КД осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции.
- 1.10 Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного КД и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников организации.
- 1.11 Настоящий КД сохраняет свое действие:
 - в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим КД;

- при реорганизации организации- в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

1.12 Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками организации индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности результатов труда, сохранения рабочих мест, повышения материального благосостояния работающего.

II Обеспечение занятости

- 2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (контракта), как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы.
- 2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.
- 2.4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, в установленном законодательство Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.
- 2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры, реорганизацией и сокращением численности и штатов, рассматриваются с участием профкома.
- 2.6. При проведении реорганизации в разовом высвобождении работников администрация обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца предоставить в профсоюзный комитет информацию о возможности сокращения штатов с одновременным представлением плана мероприятий по трудоустройству работников, включая создание комиссии с участием профсоюзного комитета.
- 2.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст. 81 ТК РФ.
- а) представляется свободное от работы время (не менее 4 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (или 3. платы)
 - б) имеющим право на очередной отпуск, предоставляется отпуск по личному заявлению.
- 2.8 Стороны договорились, что:
- 2.8.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 2.9. Работодатель обязуется:
- 2.9.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.
- 2.9.2. Знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью при приеме на работу (до подписания трудового договора), а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.9.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать

ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.9.4. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.9.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.10. При заключении трудового договора может быть предусмотрен испытательный срок для работника в целях проверки его соответствия требованиям, предъявляемым по должности, а также для определения работником, что предложенная ему работа соответствует его ожиданиям. В период испытательного срока на работника Колледжа распространяется трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и настоящий договор. Испытательный срок не может превышать трех месяцев для всех категорий работников, кроме заместителей директора и главного бухгалтера. Испытательный срок для заместителей директора и главного бухгалтера не может превышать шести месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на рабочем месте.

2.11. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение более 25 % от общего числа работников в течение 30 дней.

2.12.. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.13. Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации на каждый календарный год с учетом перспектив развития Колледжа.

2.14. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

- 2.15. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
- 2.16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.
- 2.17. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки и повышения квалификации по программам повышения квалификации педагогических работников.
- 2.18. При принятии решений об увольнении работника, в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя, работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).
- 2.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работниками-членами профсоюза трудовых обязанностей, прописанных в трудовых договорах, а также работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. Соблюдения режима труда и отдыха

- 3.1. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом, а для женщин 36 часов (ст. 91 ТК РФ).
- 3.2. В Учреждении устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) для работников, являющихся инвалидами I и II группы, не более 35 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной рабочей неделе.
- 3.3. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни могут вводиться дежурства для бесперебойного разрешения возникающих текущих вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника. Компенсация за дежурство производится предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее, чем в двойном размере.
- К дежурству могут привлекаться только служащие и специалисты по списку, согласованному с профкомом.

3.4. Работникам, имеющим двух или более детей до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

3.5. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иным федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.6. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на час.

3.7. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение отпуска без сохранения заработной платы в связи:

- с вступлением в брак Работника - до 5 календарных дней;
- с вступлением в брак детей Работника - до 5 календарных дней;
- с рождением ребенка - до 5 календарных дней;
- со смертью детей, родителей, сестры, брата, супруга(и), родителей супруга(и) - до 5 календарных дней;
- для сопровождения ребенка-первоклассника в школу - 1 календарный день;
- не освобожденному председателю п/к - до 3 календарных дней.

3.8. Стороны договорились установить и оплачивать за счет средств на оплату труда дополнительный отпуск в течении 3-х календарных дней лицам, занятым на работе с вредными условиями труда, согласно нормативов.

3.9. Стороны договорились о совместной разработке и утверждения внутреннего трудового распорядка, внесение в него изменений по согласованию сторон

3.10. Работникам, нарушившим трудовую дисциплину и общественный порядок, не выдавать льготных путевок в санатории и дома отдыха, премий по итогам работы за год и применять к ним дисциплинарное воздействие, согласно законодательства о труде.

3.11. Предоставить отпуска на основании графика утвержденного администрацией и профкомом колледжа. Перенесение отпуска на следующий год производится в исключительных случаях с согласованием работника. Запретить денежную компенсацию отпусков.

IV. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.

4.1. Оплата труда работников производится в соответствии с утвержденным штатным расписанием, Положением об оплате труда и действующей системы оплаты труда.

4.2. Пересмотр в сторону снижения ставок, окладов тарифной сетки, размеры доплат,

надбавок, стимулирующего характера премирования производится с обязательным извещением профсоюзного комитета не позднее чем за 2 месяца, при этом предоставляется обоснование снижения.

4.3. Работникам, работающим в ночное (с 22 ч. до 6 час.) производится доплата сторож-вахтер - 20% часовой тарифной ставки (оклада), дежурный по общежитию - 35%.

4.4. При совмещении должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, производятся доплаты к должностным окладам конкретный размер доплат определяется администрацией, но не может быть более 70% основного оклада.

4.5. Работникам с тяжелыми и вредными условиями труда производится дифференцированные доплаты в размере до 12 % тарифной ставки (оклада) по результатам специальной оценки условий труда.

4.6. В случае направления работников в командировку производится оплата суточных в размере 100 рублей и оплату дополнительных расходов (питание) 300 рублей за счет экономии средств бюджета и внебюджетных средств, при условии командировки сроком не менее двух дней.

4.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка работников, трудовым договором.

V. Социальная гарантия работников

5.1. При наличии собственных средств оказывать следующие виды социальной помощи:

а) финансовую поддержку многодетных семей и одиноких матерей, в том числе компенсация оплаты найма жилья коммунальных услуг, частичные оплаты за детские дошкольные учреждения.

5.2. Работодатель по возможности может оказывать помощь работникам в случае смерти родственников:

- материальной помощи;
- предоставление автотранспорта;
- предоставление помещения столовой для организации поминок.

5.3. Работодатель обязуется в полном объеме:

- своевременно перечислять страховые взносы в ПФР, Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования в размерах, определенных законодательством;
- в установленный срок представлять органам в полном объеме достоверные сведения о стаже и заработной плате на застрахованных лиц и уточненные сведения о страховых взносах, определенные Федеральным Законом от 01.04.1996 г. №27 «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования (в редакции Федеральных Законов от 31.12.2001 г. №138, № 198);
- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему в организации, копии сведений, представленных в органы ПФР для включения их в индивидуальный лицевой счет;

- контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего;
 - ежегодно извещать застрахованное лицо о коэффициенте уплаты страховых взносов по предприятию;
 - в течение 5 дней представлять Индивидуальные сведения в меж отчетный период на застрахованных лиц, уходящих на пенсию, после подачи и заявления в ПФР о назначении пенсии.
- 5.4. Предоставлять женщинам отпуск по беременности и родам с выплатой пособий по государственному социальному страхованию в установленном законом порядке (ст. 255 ТК РФ)
- 5.5. Предоставлять по заявлению женщине отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет (ст. 256 ТК РФ).
- 5.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц и один день без сохранения заработной платы.(ст. 262 ТК РФ).
- 5.7. Продолжительность рабочего времени для работников на условиях совместительства не может превышать 4-х часов в день и 16 часов в неделю, оплата производится пропорционально отработанному времени, (ст. 284, 285 ТК РФ).
- 5.8. Отпуск при работе по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 266 ТК РФ).
- 5.9. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.
- 5.10. Поощрять работников за безупречный труд в связи с выходом на пенсию по возрасту согласно Положению об оплате труда.

VI. Охрана труда и здоровья

- 6.1. Администрация совместно с профсоюзным комитетом производит регулярный анализ заболеваемости, производственного травматизма, разрабатывает мероприятия по их снижению
- 6.2. Администрация обеспечивает работающих производственными и бытовыми условиями в соответствии с действующими нормами.
- 6.3. Стороны договорились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушений установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, не обеспечении работника необходимыми средствами индивидуальной защиты работник вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.
- 6.4. На работах с вредными условиями труда работники обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, согласно норм.

6.5. Проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных медицинских осмотров работников, а также периодических в течение трудовой деятельности медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований).

6.6. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятия мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

6.7. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

VII. Обеспечение деятельности ПК

7.1. Администрация обязуется не принимать мер, ограничивающие права и возможности деятельности профсоюзной организации.

7.2. Предоставлять работникам, выбранных в профсоюзные органы, свободное время в течении рабочего дня для выполнения профсоюзных обязанностей с сохранением заработной платы.

7.3. Производить безналичное удержание и перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих профсоюзных органов членские профсоюзные взносы на основании личного заявления членов профсоюза.

7.4. Предоставлять профкому автотранспорт бесплатно по мере необходимости.

7.5. Администрация признает первичную профсоюзную организацию Профсоюза как единственного полномочного представителя работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, ТК РФ, Законом №10-ФЗ, Отраслевым соглашением и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

VIII. Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. Способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

8.2. Поддерживать в коллективе здоровую атмосферу, уважение к добросовестному творческому труду.

8.3. Добиваться своевременного разрешения возникающих трудовых споров.

8.4. Осуществлять контроль за правильностью применения установленных в соответствующем порядке системы оплаты труда и применения законодательства о труде.

8.5. Проводить проверку начисления заработной платы, премий, взиманий подоходного налога. Добиваться устранения нарушений.

8.6. Добиваться гласности всех принимаемых решений по изменению структуры.

структуры.

8.7. Оказывать единовременную материальную помощь особо нуждающимся работникам.

8.8. Организовывать проезд на базы отдыха, коллективные выезды за ягодами и грибами. Выделить на эти цели средства.

8.9. Контролировать исполнение коллективного договора, о нарушениях информировать коллектив.

8.10. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ним отношений.

8.11. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза.

8.12. Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

IX. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключен на 2020-2023 год. Он вступает в силу со дня подписания и действует до тех пор пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

9.2. Стороны пришли к согласованию, что изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке установленном Законом о соглашениях и коллективного договора.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен администрацией и профкомом до сведения работников в течении 10 дней. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны 1 раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.