

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
ГБПОУ РД «ПРОФЕССИОНАЛЬНО - ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ
имени З.Н. БАТЫРМУРЗАЕВА»



От работодателя:
Директор М. Сулейманов
«09» 11 2017г.
М.П.



От работников:
Председатель профкома Х. Алибекова
«09» 11 2017г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

одобрен на общем собрании коллектива

07 ноября 2017г.

Коллективный договор не противоречит законодательству Российской Федерации и
зарегистрирован в Центре занятости в МО «город Хасавюрт»

«10» 11 2017г

Регистрационный номер 166/127

Директор ГКУ РД ЦЗН в МО
«город Хасавюрт»



А.Н. Гасанова

А.Н. Гасанова

г. Хасавюрт

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ РД «Профессионально-педагогический колледж имени З.Н. Батырмурзаева» Министерство образования и науки Республики Дагестан.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: Работодатель в лице директора Сулейманова Магомеда Сулеймановича, работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя профкома Алибековой Халимат Магомедовны.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение до 20 дней до его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора руководителем учреждения.

1.6. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ)

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения (ст. 43 ТК РФ)

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190, ст. 372 ТК РФ);
- 2) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 3) положение о поощрении и оказание материальной помощи (ст. 29, 144, 372 ТК РФ);
- 4) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и доплат (ст. 117 ТК РФ);
- 5) перечень должностей работников для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) план мероприятий по улучшению охраны труда, техники безопасности, созданию

санитарно-бытовых условий.

II. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя с заместителями директора, руководителями других подразделений, материально ответственными лицами, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения Совета колледжа (в пределах от 720 до 1440 часов) в год.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Предварительная учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения Совета колледжа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы. Трудовая книжка находится в учреждении по основному месту работы.

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

2.8. По инициативе работодателя изменение существенных 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.).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть

уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73. 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда (приложение №8).

Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую квалификации и состоянию здоровья.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, ст. 81, ст. 83. ст. 336 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель обязуется:

1) повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

2) В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, (ст. 187 ТК РФ), если учреждение будет иметь средства на эти цели.

3) Допускается помимо бюджетного финансирования затрат на переподготовку и повышение квалификации специалиста обучение за счет средств заинтересованного лица.

4) Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

5) Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или плата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ)

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работнику, получившему уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя, в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

> Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда, квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных организаций профсоюзов.

> Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

> При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения, в связи с сокращением численности или штатов.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, также условием трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностям, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или не полная 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходные и праздничные дни 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. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ

приложение № 5, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней.

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

- при рождении ребенка в семье до 5 дней;
- для проводов детей в армию до 5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) до 5 дней;
- на похороны близких родственников до 5 дней;
- и других, (ст. 128 ТК РФ)

5.9.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения, ТК, Закон об образовании (без содержания, частичный или полностью оплачиваемый при наличии финансовых средств).

5.10. Общим выходным днем является воскресенье.

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие, праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, (приложение №1)

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, а в том числе в течение перерывов между занятиями (большая перемена до 20 минут). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ) (приложение №1).

5.12. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятия и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой

тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

6.2. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 11-15; аванс 20-22 числа каждого месяца по желанию работника до 50% от зарплаты.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение № 8) и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.4. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. 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 ведомости.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке предусмотренным ст. 142 ТК РФ

6.6.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.8. Выдача распечатки табуляграмм по зарплате.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания (ст. 55 п. 8 Закон «Об образовании»),

7.2. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты

(места) для приема пищи).

7.3. Оказывает из внебюджетных средств и средств по экономии фонда-заработной платы материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения профкома перечню оснований и ее размерам (приложение № 7) при наличии финансовых средств.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье 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 заключить соглашение, по охране труда (приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест 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.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил и инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение 6).

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.7. 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).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. 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.

8.10. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, (приложение №4).

8.11. 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.

8.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и

охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.13. Оказать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РД, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.14. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.

8.15. Один раз в год информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.16. Руководитель проводит физкультурно-оздоровительные мероприятия по программе ГТО («Готов к труду и обороне»)

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет первичной и вышестоящей профсоюзной организации, членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. (70% первичной профсоюзной организации, 30% вышестоящей).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, выборного профсоюзного органа может быть уволен по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункт б, 3, 5 ст. 81 ТК РФ с Соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Представители выборного органа включаются в состав комиссии 4\$ по

аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ) (кроме заместителей, гл. бухгалтера, руководителей структурных подразделений, материально ответственных лиц)

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- график и очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190, 372 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий-специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

-

Х. Профком обязуется:

10.1. 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 в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

10.4. Направлять Работодателю учреждения заявление о нарушении его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Осуществлять контроль за правильностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.8. Оказывать материальную помощь работникам.

10.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорись.

11.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Центр занятости населения.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения забастовки.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет со дня подписания.

11.7. Анализировать социально-экономическое положение работников, разрабатывать и вносить предложения в администрацию учебного заведения.

11.8. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников колледжа.

11.9. Оказывать правовую и практическую помощь членам профсоюза по вопросам трудового, жилищного законодательства, по вопросам начисления заработной платы и различных компенсационных выплат.

11.10. Контролировать ход выполнения мероприятий по охране труда, правильности применения льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях.

11.11. Организовывать совместно с администрацией обучение по вопросам охраны труда, профилактическую работу по предупреждению несчастных случаев и производственного травматизма в учебном процессе.

11.12. Анализировать состояние заболеваемости работников колледжа. Вводить предложения в адрес администрации о дополнительных мероприятиях по профилактике заболеваний.

11.13. Доводить до сведения членов профсоюза информацию о деятельности отраслевого профсоюза по решению социально-экономических проблем колледжа и его работников

11.14. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров. При условии выполнения администрацией принятых обязательств не прибегать к организации забастовок и других коллективных действий.

XII. Заключительные положения.

12.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет до 07.11.2020 года. По истечению срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключили новое.

12.2. Контроль за выполнением на всех уровнях осуществляется сторонами, заключившими коллективный договор и их представителями.

12.3. Итого выполнение коллективного договора, соглашение рассматриваются на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета и доводят до сведения всех работников колледжа на общих собраниях.

12.4. Контроль за соблюдением принятых обязательств возлагается на директора Сулейманова Магомеда Сулеймановича, со стороны администрации ППК., на председателя профсоюзного комитета Алибекову Халимат Магомедовну, со стороны профсоюзной организации ППК.

Коллективный договор принят на общем собрании коллектива ГБПОУ РД «Профессионально – педагогический колледж имени З.Н.Батырмурзаева» 07 ноября 2017года.



Согласовано

Председатель
профкома
М.П.

Х.Алибекова

11 2017г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор

М.Сулейманов

«09»

2017г.

М.П.

Положение об оплате труда работников

I. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки

1. Штатным преподавателям устанавливается учебная нагрузка не менее 720 часов и не более 1440 часов в год.

2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставки в одинарном размере. Ставка заработной платы педагогических работников, установлена исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

3. Продолжительность рабочего времени операторов ЭВМ составляет 24 часа в неделю.

4. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

5. Преподавателям колледжа, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка изменилась в сторону уменьшения сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации на начало года, то: заработная плата выплачивается по тарификации в сторону увеличения за фактически выданное количество часов.

При уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работы работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за 2 месяца.

6. Должностной оклад руководителю допризывной подготовки (основ безопасности жизнедеятельности), руководителю физвоспитания устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год. 7. Преподавательская работа руководителю допризывной подготовки (основ безопасности, жизнедеятельности), физвоспитания сверх 360 часов в год, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении начисляется дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

II. Порядок исчисления заработной платы (тарификация)

1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем тарификации.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от количества недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация преподавателей производится один раз в год на 1 сентября.

За время работы в период зимних и летних каникул, обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно - вспомогательного и учебно - вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим

педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

III. Порядок и условия почасовой оплаты труда

1.Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления тарификационной ставки педагогического работника в соответствии с разрядом ЕТС, установленную норму часов педагогической работы в месяц.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем изменений в тарификацию.

2.В случае привлечения к преподавательской работе высококвалифицированных специалистов (указываются категории специалистов, например, вузов, науки и др.) руководитель по согласованию с выборным профсоюзным органом может применять условия и коэффициенты ставок почасовой оплаты труда, установленные с учетом ученой степени кандидата или доктора наук, либо ученого звания профессора, или доцента, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 21 января 1993 г. №7.

IV. Повышение ставок заработной платы и должностных окладов

1.Оплата труда педагогических и других работников производится по повышенным ставкам (окладам) в следующих случаях:

- педагогическим работникам лицеев, гимназии, колледжей - на 15%;

2.Оплата труда в следующих случаях осуществляется в соответствии с тарифным коэффициентом более высокого разряда, чем это предусмотрено тарифно - квалификационной характеристикой по должности работника:

- на два разряда выше:

работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- на один разряд выше:

работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

3.При наличии у работников, имеющих почетное звание или ученую степень, права на повышение ставок заработной платы в процентах повышению подлежат ставки (оклады), установленные им с учетом почетного звания или ученой степени. 4.В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям (в процентах или рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставки (оклада) без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (ставки) повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

V. Доплаты

1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных устанавливаются (конкретные размеры устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа):

- за работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) (ст. 154 ТК РФ).

- За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с этими условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР в размере:

1) с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12 % ставки (оклада);

2) с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24 % ставки (оклада).

Конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере (либо по соглашению сторон предоставлением другого дня для отдыха).

3. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренным законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

- по желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4. Доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются преподавателям, руководителям, другим педагогическим работникам.

Категория	Вид доплат	Размер	На период
Педагогическим работникам	1. За классное руководство	15%	С включением в тарификацию
	2. За проверку тетрадей.	10%	С включением в тарификацию
	3. За ведение учебных кабинетов	15%	С включением в тарификацию
	4. За руководство методическими, предметными, цикловыми комиссиями	15%	С включением в тарификацию
	5. За исполнение обязанностей секретаря педагогического совета, Совета колледжа, методического совета	до 15%	

5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон с учетом мнения Совета колледжа и максимальными размерами не ограничиваются.

VI. Надбавки

Надбавки устанавливаются за профессиональное мастерство, длительный непрерывный стаж в колледже, высокую квалификацию, выполнение особо важных работ, за высокую результативность, качество, напряженность, интенсивность труда, участие в экспериментах, освоение новых дисциплин, за вредность при работе с электроникой.

Надбавки устанавливаются при наличии финансовых средств:

1. «Почетный работник» Среднего профессионального образования Российской Федерации — 20 %
2. За работу с электроникой - (за каждый работающий компьютер - 5% от оклада).



Согласовано

Председатель
профкома
«29»
М.П.

Х.Алибекова
11 2017г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор М.Сулейманов
«09» 11 2017г.
М.П.

Положение
о поощрении и оказании материальной помощи работникам ГБПОУ РД
«Профессионально – педагогический колледж имени З.Н.Батырмурзаева»

1.Общая часть

Поощрения - это форма признания трудовых заслуг работника. Работники поощряются за добросовестное выполнение трудовых обязательств, повышение эффективности труда, улучшение качества результатов труда, другие достижения в работе, бережное отношение к вверенному имуществу, продолжительную безупречную работу, выполнение дополнительных поручений и другие случаи проявления активности работника. Поощрение стимулирует активность работников, которые работают более эффективно.

С целью оказания социально - экономической поддержки работникам образования вводится материальная помощь.

2.Порядок установления премий.

2.1. Премирование работников, в том числе и руководителя 20% оклада, производить по итогам работы ежемесячно или индивидуально с учетом финансовых возможностей.

2.2.Предложение о размере премирования работника вносят: руководитель учреждения, заместители директора, руководители структурных подразделений. Окончательное решение о порядке и размере премирования принимает по согласованию с Советом руководитель учреждения и оформляет приказом.

2.3.Решение о премировании руководителя принимает вышестоящий орган или Совет учреждения.

2.4.Основными условиями премирования являются:

2.4.1.Качественное проведение мероприятий;

2.4.2.Проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существенных проблем.

2.4.3.Высокие достижения студентов. Призовые места на олимпиадах, конкурсах, творческие достижения и т.д.

2.4.4.За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была получена надбавка.

2.4.5.За выполнение и решение особо важных поручений.

2.4.6.Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.

2.4.7.Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

2.4.8.Работники учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня основания (50-лétие, 60-лétие) и в связи с уходом на заслуженный отдых, к Дню образования, к юбилеям учебного заведения и т. д. (при наличии финансовых средств).

3. Порядок оказания материальной помощи:

3, 1. Материальная помощь работникам техникума при наличии средств оказывается в следующих случаях:

3.1.1. При стихийных бедствиях, несчастных случаях, смерти близких родственников и другие.

3.2. Оказание материальной помощи осуществляется в следующем порядке:

а) при стихийных бедствиях и несчастных случаях (краже, пожаре и т.п.) на основании личного заявления работника и приказа руководителя - до **5000** рублей.

б) в целях социальной поддержки на основании приказа руководителя колледжа, согласованного с профсоюзным комитетом - до **2000** рублей.

в) в случаях болезни и длительного лечения для- частичного возмещения затраченных средств на лечение - до 1000 рублей.

3.3. Один раз в год в пределах **месячного** оклада к отпуску.

4. Средства на выплату премий и оказание материальной помощи.

4.1. На выплату премий и оказание материальной помощи направляется часть средств, оставшаяся из фонда оплаты труда на установление доплат и надбавок за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, за сложность, напряженность и высокое качество работы и, кроме того, фонда экономии по заработной плате по итогам отчетного периода.

4.2. Из внебюджетных средств.

4.3. Из средств профсоюзной организации.

4.4. Из директорского фонда.



Согласовано

Председатель профкома

Х.Алибекова

11 2017г.



Приложение №3
Коллективный договор

УТВЕРЖДАЮ

Директор

М.Сулейманов

« 09 »

11 2017г.

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ РД «Профессионально – педагогический колледж имени З.Н.Батырмурзаева»

I. Режим рабочего времени: 40 часовая шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем для административно - управленческого, учебно - вспомогательного, обслуживающего персонала.

1.Начало работы в 8.00 окончание в 16.00.

2.Время перерыва для отдыха и питания: начало в 12.00, окончание в 13.00.

3.Выходные дни: воскресенье.

II.Режим рабочего дня для преподавателей определяется расписанием занятий.

1. Начало работы 8.00, окончание - по расписанию занятий.

2.Выходной день: воскресенье

III. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего рабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Приложение №4
Коллективный договор



Согласовано

Председатель профкома Х.Алибекова
« 09 » 11 2017г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор М.Сулейманов
« 09 » 11 2017г.
М.П.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений

Должность	Количество дней
директор, его заместители, кроме зам. по АХЧ преподаватели; преподаватели – организаторы основ безопасности жизнедеятельности; проводитель физического воспитания; питатели; руководящие производственной практикой; педагоги – психологи; специальные педагоги; психологи; руководящие отделениями;	56 календарных дней

использование: Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 (с изменениями и дополнениями от: 29 ноября 2003 г., 11 мая 2007 г., 18 августа 2008 г., 16 июля 2009 г., 21 мая 2012 г., 23 мая 2014 г.), ст. 334 ТК РФ



Согласовано

Председатель
профкома
«09»
М.П.

Х.Алибекова
11 2017г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор
«09»
М.П.

М.Сулейманов
11 2017г.

План мероприятий по улучшению охраны труда,
техники безопасности, создание санитарно – бытовых условий труда.

№	Мероприятия	Срок исполнения	Ответств.
1.	Обеспечивать соответствие освещения в кабинетах и рабочих местах по общепринятым нормам	В течение года	Электрик
2.	Доукомплектовать медицинские аптечки в учебных корпусах и общежитии.	По необходимости	Зам. директора по АХР
3.	Провести семинар с работниками на тему: "Правила электробезопасности".		Зам.дир. по АХР
4.	Оборудовать в общежитии комнату гигиены женщины	До 31.12.17	Админист.
5.	Оказывать содействие в приобретении и частичной оплате санаторно-курортных путевок при наличии финансовых средств	В течение года	Админист. и проф. комитет
	Обеспечивать в достаточном количестве моющими средствами работников, (постановление Министерства труда и социального развития РФ от 04.07.2003г. № 45)	В течение года	Админист.
	Обеспечить дезинфицирующими и моющими средствами для уборки санитарно - бытовых помещений.	В течение года	Зам.дир. по АХР

