

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На 2016 – 2018 г.г.

государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Ростовской области
«Константиновский технологический
техникум», ГБПОУ РО «КТТ»

Принят Советом техникума

Январь 2016 г.



Директор ГБПОУ РО «КТТ»

В. В. Краснянский В. В. Краснянский

Председатель СТ

Г. П. Самбунова Г.П. Самбунова

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ гл.7 и Законом - РФ от 11.03.92г. № 2490-1 (ред. 24.11.1995год) «О кол. договорах и соглашениях» является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключаемый работниками организации с работодателем.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель -

Администрация ГБПОУ РО «КТТ» (далее администрация), в лице директора Краснянского Виктора Викторовича, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «работниками», представленные председателем Совета техникума, именуемый далее «СТ», в лице Самбуровой Галины Петровны.

1.3. Коллективный договор составлен на основе 51 ст. гл. 7 и предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

-создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

-установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

-повышения уровня жизни работников и их семей;

-создания благоприятного психологического климата в коллективе;

-практической реализации социального партнерства и взаимной ответственности.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом, В совместной деятельности Работодатель и Совет техникума выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ: - обеспечить эффективное управление организацией, сохранность ее имущества;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста ее конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и ее безопасность;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, укрепления мотивации, высокопроизводительного труда;

Совет техникума как представитель работников обязуется:

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не выдвигать новых требований по социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановления работы (забастовку).

РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору (контракту);
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

-создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания Генерального, отраслевого (тарифного), трехстороннего соглашения Ростовской области. В случае если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения Работодатель и Совет техникума обязуются в десятидневный срок провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

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

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.9. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить составленные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании работников.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства и положениям настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, качеством и количеством труда. Трудовые доходы каждого работника зависят от

результатов его труда и максимальными размерами не ограничиваются.

2.1. Система оплаты труда включает в себя:

- Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- Выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются при наличии денежных средств в размере, установленном Постановлением № 219 от 22.03.2012 Правительства Ростовской области; приказом минобразования Ростовской области от 25.06.2013 № 512, разработанным положением о стимулирующих выплатах (эффективным контрактом),

- Выплату материальной помощи.

2.2. В связи с переходом на подушевое финансирование, объём средств на выплату заработной платы зависит от числа обучающихся.

2.3. Выплата заработной платы производится не реже 2-ух раз в месяц:

Авансовый расчет - 22 числа, окончательный расчет за месяц - 7 числа.

При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне.

Не позднее, чем за два дня до срока выдачи заработной платы, каждому работнику выдаются расчетные листки.

2.4. Оплату за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере, предусмотренном законодательством.

2.5. За работниками организации, направленными на переобучение с отрывом от производства в связи с реорганизацией производства, сокращением численности или штата, сохраняется средняя заработная плата на весь период обучения.

По вопросам тарификации и нормирования труда стороны пришли к соглашению о следующем:

2.6. При составлении штатного расписания, все должности специалистов, служащих и рабочих определены согласно приложению № 7 к постановлению № 219 от 22.03.2012 года Правительства Ростовской области и отнесены по квалификационным группам и уровням.

2.7. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих, к профессиональным квалификационным группам,

осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

2.8. В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам, исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2.9. В случае объективной необходимости введения новых профессий, рабочих или должностей служащих, представлять необходимые обоснования в отраслевое министерство для утверждения их в установленном порядке.

3. ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

3.1. Работодатель принимает на себя обязательство выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объемов работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, изменению режима работы предприятия, переобучению работников и т.д.

3.2. Ликвидацию структурных подразделений, полную или частичную приостановку производства по инициативе Работодателя, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест только с согласия СТ.

3.3. Стороны договорились о том, что:

3.3.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в организации.

3.3.2. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут быть уволены по инициативе работодателя только согласно Трудовому законодательству РФ.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

4.1. Организация вправе оказывать платные услуги по развитию качества рабочей силы другим предприятиям и доход от этой деятельности использовать для совершенствования материально-технической базы,

развития качества рабочей силы предприятия и материального стимулирования работников, занятых в системе развития профессиональной подготовки персонала.

4.2. Работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе при наличии имеющихся вакансий и его деловых качеств.

5. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА.

5.1. Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с нормами.

5.2. При суммированном учете рабочего времени по итогам за месяц количество сверхурочных часов определяется как разница между фактически отработанным временем и нормой часов за этот месяц.

5.3. Привлечение к работе в сверхурочное время допускается в порядке и в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.4. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих неотложных вопросов.

5.5. Отпуска работникам предоставляются в соответствии с составленным до начала календарного года графиком отпусков.

5.6. Работники организации освобождаются от трудовых обязанностей с сохранением среднего заработка при:

- > заключении брака - 3 дня;
- > рождении ребенка - 1 день (отцу);
- > праздновании юбилея свадьбы - 2 дня;
- > смерти близких родственников - 3 дня;
- > переезде на новую квартиру - 1 день.

5.7. Работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- > до года - проработавшему более 10 лет в данном учреждении. Предоставление отпуска производится, по личному заявлению преподавателя, с согласия учредителя.

5.8. Дополнительные отпуска предоставляются сверх основного отпуска:

- без сохранения заработной платы до двух недель студенту-заочнику, по семейным обстоятельствам;
- с сохранением заработной платы - за ненормированный рабочий день, согласно приказу директора - до 12 дней.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

Образовательное учреждение обязуется:

6.1. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов.

6.2. Обеспечивать своевременную выдачу работникам станции техобслуживания, техническому персоналу спецодежды, спецобуви и др. средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными типовыми отраслевыми нормам. При этом следует иметь в виду, что выдача работникам фирменной и другой одежды сверх установленных норм может производиться за счет прибыли организации.

6.3. Предоставить работникам, занятым на работе с вредными условиями труда, доплату к тарифной ставке или окладу, бесплатную выдачу молока, других равноценных пищевых продуктов.

6.4. Установить единовременное денежное пособие работникам за возмещение вреда причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профзаболевания при исполнении трудовых обязанностей и своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда. Руководствоваться ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». От 24.07.98 года № 125 -ФЗ.

7. ДОБРОВОЛЬНОЕ И ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ

7.1. Для обеспечения социальной защищенности работников в дополнение к государственным минимальным гарантиям:

> Выплачивать разовое единовременное пособие семьям погибших и работникам, ставшими инвалидами в следствии несчастного случая на производстве, в размере не менее годового заработка пострадавшего.

> Работникам организации в случае болезни предоставить право на 3 дня неоплачиваемого отпуска в течение года по личному заявлению без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

8. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.

8.1. Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего кол. договора - не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

8.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями для чего избирается комиссия из 10 человек по 5 человек от каждой стороны.

9.2. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую информацию.

9.3. Один раз в год стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

Коллективный трудовой договор утвержден на собрании. Подписанный сторонами коллективный трудовой договор в семидневный срок направляется работодателем в соответствующий орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной организации.