

**ПРИНЯТО**

На общем собрании работников  
«Красноярское профессиональное училище»  
Председатель \_\_\_\_\_ Мясникова Л.Г.  
Протокол № 1  
от « 14» января 2014 г

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБПОУ СО  
«Красноярское профессиональное  
училище»  
\_\_\_\_\_ Д.М. Низамутдинов  
14» января 2014 г

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
Самарской области  
«Красноярское профессиональное училище»**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Самарской области «Красноярский государственный техникум» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательствами и нормативно-правовыми актами федерального и регионального уровней с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель ГБПОУ СО «Красноярский государственный техникум» в лице директора Юдиной Елены Юрьевны и работников Учреждения, интересы которых представляет Совет Учреждения в лице председателя Совета.

1.4. Стороны договорились, что председатель Совета Учреждения выступает в качестве полномочного представителя трудового коллектива при разработке и заключении коллективного договора, а также ведении переговоров по решению социально-экономических проблем, оплаты труда, охраны труда, занятости, по вопросам изменения организационно-правовой формы учреждения.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников училища.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнений настоящего договора.

1.7. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия коллективный договор может быть изменен или дополнен только по взаимной договоренности сторон в порядке, установленном ТК РФ.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников училища.

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

1.10. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

1.11. Коллективный договор, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающий уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует 3 года.

## **2. Обязательства сторон**

### **2.1. Стороны совместно обязуются:**

2.1.1. Содействовать выполнению закона РФ «Об образовании».

2.1.2. Регулировать отношения между работником и работодателем трудовым договором, заключаемым в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором.

2.1.3. Совершенствовать механизм партнерства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации, в улучшении условий и охраны труда.

2.1.4. Принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, компенсационных выплат работникам.

### **2.2. Работодатель обязуется:**

2.2.1. Осуществлять эффективное руководство деятельностью Учреждения, обеспечивать высокую степень организации труда, соблюдение законов РФ, улучшение условий труда работников.

2.2.2. Создавать условия для высокопроизводительного и качественного труда каждого работника по своей специальности и квалификации.

2.2.3. Обеспечивать повышение квалификации работников не реже одного раза в пять лет, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях (статья 187 ТК РФ и статья 173-176 ТК РФ).

2.2.4. Осуществлять организаторскую, воспитательную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование стабильного и работоспособного коллектива.

2.2.5. Организовать проведение аттестации педагогических и руководящих работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения Главной аттестационной комиссии.

2.2.6. Производить работникам оплату их труда в соответствии с присвоенным разрядом, квалификацией, занимаемой должностью.

2.2.7. Обеспечивать работникам занятость, оплату труда, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, повышать заинтересованность в результатах личного труда и общих итогах работы.

2.2.8. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

2.2.9. Создавать безопасные, здоровые условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновению профессиональных заболеваний.

2.2.10. Знакомить вновь принимаемых работников с Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

2.2.11. Обеспечить педагогических работников учебными пособиями, оборудованием, техническими средствами обучения.

### **2.3. Работники обязаны:**

2.3.1. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, выполнять режим рабочего времени, правила внутреннего трудового распорядка, учебные программы, добросовестно выполнять свои трудовые обязанности.

2.3.2. Повышать свой профессиональный уровень.

2.3.3. Содержать рабочее место в порядке, выполнять требования и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности, санитарно-гигиенические требования.

2.3.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

2.3.5. В установленных срок проходить медицинский осмотр за счет средств училища.

2.3.6. Соблюдать режим экономии материальных ресурсов.

2.3.7. Воспитывать у учащихся бережное отношение к имуществу училища.

2.3.8. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

2.3.9. Быть внимательными и вежливыми с учащимися, студентами, их родителями, членами коллектива.

### **3. Трудовые отношения и гарантии занятости**

3.1. Прием на работу оформляется заключением письменного трудового договора.

Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставлять работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечивать условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными актами, коллективным договором, локальными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в училище правила трудового распорядка (ст. 56, ч. 1 ТК РФ).

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57, ч. 3 ТК РФ).

3.2. Запрещается требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

3.3. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцать лет.

3.4. Перевод на другую работу допускается только в соответствии с законодательством.

3.5. Если работник не приступил к работе в установленный в трудовом договоре срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется (ст. 61, ч. 4 ТК РФ).

3.6. Работодатель обеспечивает полную занятость работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией.

3.7. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с наиболее высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства (ст. 179 ТК РФ).

3.8. стороны договорились, что помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют:

- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работники, проработавшие в учреждении более 10 лет;
- лица, награжденные государственными наградами или имеющие 2-ое высшее образование.

3.9. Работодатель обязуется в случае сокращения штатов предпринять упреждающие Меры, направленные на снижение социальной напряженности в коллективе:

- ограничить прием работников со стороны;
- предоставить работникам право добровольного ухода в очередной отпуск, не предусмотренный графиком;
- установить режим неполной занятости.

3.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие открывшихся вакансий.

3.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники училища предупреждаются работодателем персонально под подписку не менее чем за два месяца до увольнения.

3.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

3.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями и отцами, воспитывающими детей в возрасте до 16 лет (детей-инвалидов до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без родителей (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктами 5-8, 10 статьи 81 ТК РФ).

3.14. Сокращаемым работникам предоставляется один оплачиваемый день в неделю для самостоятельного поиска работы.

#### **4. Оплата и нормирование труда**

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

4.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории присвоенной по результатам аттестации.

4.3. Аттестация работников производится в соответствии с «Положение об аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Самарской области».

О присвоении квалификационной категории делается запись в трудовой книжке.

4.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

4.5. Круг обязанностей работников определяется должностной инструкцией. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, за работу в условиях, отличающихся от нормальных; за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты и надбавки к ставке в пределах фонда оплаты труда и ассигнований, выделенных на установление доплат и надбавок, предусмотренных законодательством.

4.6. Доплаты и надбавки, премирование и оказание материальной помощи производится в соответствии с «Положением о распределении специальных и стимулирующих выплат работникам ГБПОУ СО «Красноярский государственный техникум».

4.7. Выплата заработной платы производится каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 1 и 15 числа текущего месяца.

4.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановит работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и др. выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.9. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- персональные надбавки к должностному окладу;
- доплаты не входящие в круг основных обязанностей работника;
- надбавки за расширенные зоны обслуживания;
- надбавки за увеличение объема работ;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие оплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением об оплате труда;
- размер надбавки и доплаты могут быть сокращены в условиях сокращения контингента и соответствующего бюджетного финансирования, приказом директора.

4.10. Изменение разрядов оплаты труда и размеров заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня предоставления документов;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения Главной аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

4.11. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной в этом Учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Рабочее время работников училища определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения. Время начала и окончания рабочего дня, обеденного перерыва устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка.

5.2. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели 36 часов за ставку заработной платы (ст. 333 ТЛ РФ), у остальных работников продолжительность рабочей недели составляет 40 часов. Выходными днями являются суббота, воскресенье.

5.3. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства (ст. 98 ТК РФ).

5.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю (ст. 98 ТК РФ). Для

педагогических работников продолжительность рабочего времени по совместительству определяется в соответствии с Положением об условиях работы по совместительству.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом работы Учреждения, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного соглашения по письменному распоряжению работодателя.

5.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

- работникам, получающим месячный оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; и в размере не менее двойной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

5.9. За работу в ночное время производится в размере 35% за каждый час работы.

5.10. Доплата за работу в неблагоприятных условиях труда производится в размере 12% от тарифной ставки (оклада) работникам в соответствии с Перечнем профессий.

5.11. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно (ст.122 ТК РФ).

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарно года.

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

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

5.14. Педагогические работники пользуются правом на оплачиваемый отпуск 56 календарных дней. Всем остальным работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска сроком 28 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

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

5.16. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

К числу должностей работников с ненормированным рабочим днем относятся:

- главный бухгалтер – 14 календарных дней;
- бухгалтер – 14 календарных дней;
- инспектор по кадрам – 14 календарных дней;
- секретарь учебной части – 14 календарных дней.

5.17. Стороны договорились предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в количестве 3-х календарных дней по следующим обстоятельствам:

- в связи со смертью близких родственников;
- вступление в брак;
- вступление в брак детей.

5.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению с разрешения руководителя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 10 календарных дней.

5.19. За работу во вредных условиях медицинской сестре устанавливается дополнительный отпуск в количестве 14 дней.

## **6. Гарантии и компенсации**

6.1. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование; создать и оборудовать помещение для нормального отдыха работников в свободное от работы время;

- выплачивать педагогическим работникам денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания;

- выплачивать из бюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам в связи с семейными обстоятельствами, а также работникам, уходящим на пенсию по старости с учетом мнения Совета Учреждения.

6.2. Совет Учреждения:

- решает вопросы организации спортивно-оздоровительной и культурно-массовой работы;

- осуществляет контроль над соблюдением правил выдачи листов нетрудоспособности;

- контролирует правильность начисления пособия по социальному страхованию;

- участвует в работе комиссий по тарификации и аттестации педагогических работников;

- осуществляет защиту социально-экономических, трудовых и профессиональных прав и интересов сотрудников училища, в том числе в судебных органах, содействует профессиональному росту работников;

- содействует улучшению условий труда, быта и оздоровлению работников и их детей, осуществляет контроль над соблюдением социальных гарантий работников.

## **7. Охрана труда и здоровья**

7.1. Работодатель обязуется обеспечить здоровье и безопасность условий труда на каждом рабочем месте в соответствии с правилами и нормами по охране труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Проводить с каждым работником при приеме на работу вводный инструктаж по охране труда, а также периодические инструктажи в установленные правилами по охране труда сроки.

7.3. Работодатель обязуется в полном объеме, качественно и своевременно выполнять мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда.

7.4. Работодатель обязан обеспечить работающих спецодеждой и инструментом, согласно установленным нормам, при необходимости спецодежда и инструмент могут заменяться досрочно за счет работодателя.

7.5. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных нормами социально-бытового обслуживания на предприятии, не обеспечение работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и средний заработок.

7.6. Стороны договорились освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

7.7. Стороны договорились раз в год проводить анализ травматизма и заболеваемости среди работников, а также информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

## **8. Контроль над выполнением коллективного договора**

8.1. Стороны договорились совместно обеспечить выполнение настоящего коллективного договора и отчитываться о выполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, 1 раз в год на общем собрании трудового коллектива.

8.2. В случае возникновения коллективного спора стороны руководствуются гл. 61 Трудового кодекса РФ.

8.3. Контроль над ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами, а также органами по труду.

8.4. Лица, виновные в нарушении обязательств, предусмотренных коллективным договором, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном федеральным законом.