

ЗАРЕГИСТРИРОВАН:
в Министерстве социальной политики
Нижегородской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Дзержинский технический колледж»
(ГБПОУ ДТК)
на 2019-2022г.г.

принят
Конференцией работников и обучающихся
ГБПОУ ДТК
протокол № от «27.02» 2019 года

Представитель работодателя
Директор ГБПОУ ДТК

Н.В. Сильвеструк
«27» февраля 2019 г.



Представитель работников
Первичная профсоюзная
организация
в Дзержинском
техническом
колледже

Г.А. Лебедева
«27» февраля 2019 г.



г. Дзержинск
2019г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Дзержинский технический колледж» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами, уполномоченными подписать настоящий Договор, являются:

- Работодатель (далее также директор колледжа), - в лице директора ГБПОУ ДТК Сильвеструк Наталии Владимировны, действующего на основании Устава

- Работники (далее также трудовой коллектив), - в лице уполномоченного в установленном порядке, представителя **первичной профсоюзной организации Российского профсоюза работников промышленности в ГБПОУ ДТК, председателя ППО ГБПОУ ДТК Лебедевой Галины Анатольевны.**

1.2. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенных сторонами.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников колледжа, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех членов коллектива.

1.4. Отношения между сторонами регулируются коллективным договором, действующим законодательством Российской Федерации, уставом колледжа, внутренними локальными актами.

1.5. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет первичная профсоюзная организация ГБПОУ ДТК (ППО ГБПОУ ДТК).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, в соответствии со статьей 35 Трудового кодекса РФ в ГБПОУ ДТК образуется комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Представители работников имеют право на участие в заседаниях коллегиального органа управления (постоянных действующих комиссиях, советах и конференциях) ГБПОУ ДТК с правом совещательного голоса в порядке и в соответствии со статьями 29 – 31 и 53.1. Трудового кодекса Российской Федерации. Решение об их назначении оформляется соответствующим протоколом, который направляется директору колледжа и в соответствующий коллегиальный орган управления (постоянные комиссии, советы и конференции) ГБПОУ ДТК.

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного

договора и утверждаться в качестве дополнений и изменений к коллективному договору решением конференции работников и обучающихся ГБПОУ ДТК.

1.7. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

1.8. Стороны отчитываются о выполнении своих обязательств на конференции работников и обучающихся ГБПОУ ДТК не реже 1 (одного) раза в год.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Работодатель признаёт **первичную профсоюзную организацию Российского профсоюза работников промышленности в ГБПОУ ДТК (ППО ГБПОУ ДТК)** единственным представителем трудового коллектива ГБПОУ ДТК, поскольку она уполномочена общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и в иных социально-экономических отношениях, связанных с трудом.

2.2. **Первичная профсоюзная организация Российского профсоюза работников промышленности в ГБПОУ ДТК (в т.ч., ее представительный орган – профсоюзный комитет ППО ГБПОУ ДТК)** обязуется содействовать эффективной работе колледжа присущими профсоюзной организации методами и средствами.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1.1. С каждым работником колледжа Работодатель заключает в письменном виде трудовой договор с указанием базового оклада, должностных обязанностей, условий оплаты труда.

3.1.2. В случае необходимости, на каждого работника колледжа Работодатель составляет дополнительное соглашение, которое является неотъемлемой частью трудового договора, с указанием всех вносимых изменений в трудовой договор работника.

3.1.3. Приказ о приёме на работу объявляется работнику под личную подпись.

3.1.4. Работодатель не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.1.5. Все вопросы, связанные с сокращением численности, штата Работодатель рассматривает с предварительного уведомления профсоюзного комитета **ППО в ГБПОУ ДТК**.

3.1.6. Работодатель сообщает профсоюзному комитету **ППО** ГБПОУ ДТК в письменной форме о сокращении штата работников не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.1.7. Работодатель производит увольнение по сокращению численности штата строго в соответствии с действующим законодательством.

3.1.8. Работодатель знакомит каждого работника с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом колледжа, правилами по охране труда и технике безопасности.

3.1.9. Работодатель организует специальную оценку условий труда в порядке, установленном законодательством РФ.

3.1.10. Работодатель по мере необходимости организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников.

3.1.11. Работодатель обеспечивает всех работников необходимыми материалами в объёмах, необходимых для выполнения производственных задач, обеспечивающих занятость работников.

3.2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.2.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

3.2.2. Рабочее время педагогических работников не должно превышать 36 (тридцать шесть) часов в неделю. Оплата труда производится в соответствии с учебной нагрузкой. Годовой фонд педагогической нагрузки преподавателей не может превышать 1440 часов.

3.2.3. Рабочее время остальных работников не должно превышать 40 (сорока) часов в неделю.

3.2.4. Работодатель распределяет учебную нагрузку на новый учебный год и согласовывает её с профсоюзным комитетом до ухода педагогического коллектива в отпуск. Объём учебной нагрузки менее нормы часов за базовую тарифную ставку устанавливается только с письменного согласия работника.

3.2.5. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.2.6. К работе в выходные и праздничные дни привлекаются сотрудники рабочих специальностей только по согласованию с профсоюзным комитетом **ППО** ГБПОУ ДТК, кроме случаев предусмотренных трудовым кодексом РФ.

Выплаты компенсационного характера за работу в эти дни производятся в соответствии с действующим законодательством РФ и Положением по оплате труда работников ГБПОУ ДТК.

3.2.7. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

3.2.8. Приказом директора колледжа на педагогического работника может быть возложено классное руководство, заведование учебным кабинетом, мастерской, лабораторией, учебно-методической комиссией, за что производятся выплаты стимулирующего характера.

3.2.9. Работодатель направляет проект графика отпусков и обоснование по нему в профсоюзный комитет **ППО** ГБПОУ ДТК.

3.2.10. Профсоюзный комитет **ППО** ГБПОУ ДТК не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта графика отпусков направляет администрации колледжа мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3.2.11. В случае если мотивированное мнение профсоюзного комитета **ППО** ГБПОУ ДТК не содержит согласия с проектом графика отпусков, либо содержат предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ними, либо в течение трех дней после получения мотивированного мнения проводит дополнительные консультации с профсоюзным комитетом **ППО** ГБПОУ ДТК.

3.2.12. Предоставление отпусков работникам регламентируется графиком, составленным не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется:

56 календарных дней — директору колледжа, заместителям директора, преподавателям, преподавателю — организатору основ безопасности жизнедеятельности, руководителю физического воспитания, педагогам дополнительного образования, руководителям структурных подразделений колледжа, заведующему производственной практикой, педагогу-психологу, мастерам производственного обучения, социальному педагогу, методисту (т.е административному и педагогическому персоналу)

(Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»)

- **28 календарных дней** — остальным работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

3.2.14. Оплата за время отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

3.2.15. О времени начала отпуска сотрудники извещаются под роспись, не позднее чем за две недели до его начала.

3.2.16. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы колледжа, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год (другое время).

3.2.17. Работодатель разрабатывает графики рабочего времени всех профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней с учётом специфики работы, нормы рабочего времени и согласует их с профсоюзным комитетом.

3.2.19. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников:

- в возрасте до **16 лет** — не более **24 часов** в неделю;

- в возрасте от **16 лет** до **18 лет** — не более **35 часов** в неделю;

- являющихся инвалидами **I** или **II** группы - не более **35 часов** в неделю.

(статья 92 глава 15 раздел IV часть третья ТК РФ)

- не менее чем на один час работы – для лиц, работающих в ночное время;

(статья 96 глава 15 раздел IV часть третья ТК РФ)

- **неполный рабочий день** (смену) или **неполную рабочую неделю**

по просьбе:

-беременной женщины;

-одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до **14 лет** (ребенка-инвалида в возрасте до **18 лет**);

-лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

(статья 93 глава 15 раздел IV часть третья ТК РФ)

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

(статья 96 глава 15 раздел IV часть третья ТК РФ)

3.2.19. Женщинам, имеющим детей в возрасте до **16 лет** по письменному заявлению предоставляется право на **1(один)** дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

(пункт 4.7. раздел IV Отраслевого соглашения по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2014-2016 годы, **продлённое на период 2017-2019 годы (с изменениями)**)

3.2.20. Работнику предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью до **14** календарных дней:

- имеющему **2** или **более** детей в возрасте до **14 лет**;
- имеющему ребенка-инвалида в возрасте до **18 лет**;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до **14 лет**
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до **14 лет** без матери.

(статья 263 глава 41 раздел XII часть четвёртая ТК РФ)

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

(статья 263 глава 41 раздел XII часть четвёртая ТК РФ)

3.2.21. Работодатель при наличии производственной возможности по желанию сотрудника колледжа предоставляет кратковременный отпуск

с сохранением заработной платы сроком до **3 (трех)** рабочих дня в случаях:

- смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сёстры, дедушка, бабушка);
- бракосочетания сотрудника;
- бракосочетания детей;
- в связи с рождением ребенка у работника (отцу ребенка).

(пункт 4.8. раздел IV Отраслевого соглашения по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2014-2016 годы, **продлённое на период 2017-2019 годы (с изменениями)**)

3.2.22. Работодатель при наличии производственной возможности по желанию сотрудника колледжа предоставляет кратковременный отпуск

с сохранением заработной платы сроком **1 (один)** рабочий день

- матери и отцу ребенка, имеющим детей младшего среднего возраста (**1-5** **классы общеобразовательной школы**),
1 сентября.

(пункт 4.8. раздел IV Отраслевого соглашения по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2014-2016 годы, **продлённое на период 2017-2019 годы (с изменениями)**)

3.2.23. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее **14** календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. **Не допускается** отзыв из отпуска работников в возрасте до **18 лет** и **беременных** женщин.

(статья 125 глава 19 раздел V часть третья ТК РФ)

3.2.24. **Часть** ежегодного оплачиваемого отпуска, **превышающая 28** календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена **денежной компенсацией**.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены **часть** каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, **превышающая 28** календарных дней, или **любое** количество дней из этой **части**.

Не допускается замена **денежной компенсацией** ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков **беременным** женщинам работникам в возрасте до **18 лет**.

(статья 126 глава 19 раздел V часть третья ТК РФ)

3.2.25. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск **без сохранения** заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны — до **35** календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) — до **14** календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до **14** календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до **60** календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до **5** календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.

(статья 128 глава 19 раздел V часть третья ТК РФ)

3.2.26. Сотрудникам, имеющим отпуск **28 (двадцать восемь)** календарных дней предоставляются дополнительные отпуска **без сохранения** заработной платы:

- за **длительный стаж** работы в данном учреждении (свыше двадцати лет) — **3 (три)** рабочих дня;
- **членам профсоюза** — **3 (три)** рабочих дня.

3.2.27. Работодатель при наличии производственной возможности предоставляет работникам, имеющим детей-инвалидов, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

3.2.28. Работодатель гарантирует предоставление работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных в разделе VII. Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе, следующего содержания:

-Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на **один рабочий день один раз в три года** с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

-Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на **два рабочих дня один раз в год** с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

-Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

(ст.185.1"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018)

3.3. ОПЛАТА ТРУДА

3.3.1. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.3.1.1. Система оплаты труда работников колледжа включает в себя размеры базовых окладов, повышающих персональных коэффициентов, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (стимулирующих доплат, стимулирующих надбавок, премий).

3.3.1.2. Работодатель устанавливает штатное расписание, тарификационный список.

3.3.1.3. Размеры базовых окладов, финансируемых из областного бюджета, устанавливаются работодателем в соответствии с профессиональными квалификационными группами, требованиями профессиональной подготовки и уровнем квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.3.1.4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников с указанием размеров базовых окладов работников и повышающих коэффициентов соответствуют Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Дзержинский технический колледж» (далее – Положение об оплате труда).

3.3.1.5. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам колледжа приводятся в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Государственного бюджетного профессио-

нального образовательного учреждения «Дзержинский технический колледж» (далее – Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда).

3.3.1.6. Месячная заработная плата работника колледжа, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.3.1.7. Работодателем обеспечивается:

- выплата заработной платы работникам **5** (пятого) и **20** (двадцатого) числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;
- расчет по заработной плате с увольняемыми работниками в день увольнения;
- своевременное ознакомление всех работников с условиями оплаты их труда, табелем учёта рабочего времени;
- обязательная выдача каждому работнику расчётного листка с указанием начислений и удержаний заработной платы;
- информирование трудового коллектива о размерах финансовых поступлений (бюджетных средств, выделяемых по нормативам, доходов от хозяйственной деятельности колледжа);
- отсутствие наличия удержаний из заработной платы работников, не предусмотренных законодательством РФ.

3.3.1.8. Работодатель производит выплату при увольнении работника **по соглашению сторон** до **двух** среднемесячных заработных плат.

3.3.1.9. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время **ключевой ставки** Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

(статья 236 глава 38 раздел XI часть четвёртая ТК РФ)

3.3.1.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

За переработку рабочего времени воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника, сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

(ст.152 "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ, п.1.7. Постановления Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. № 468)

3.3.1.11. Работникам колледжа к юбилейным датам со дня рождения **50, 55, 60, 65, 70** и далее каждые **5** лет работодатель производит выплаты в размере – **2000 (Две тысячи) рублей**.

3.3.2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.3.2.1. В колледже компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

3.3.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении, если иное не установлено законодательством.

3.3.2.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством, Положением об оплате труда и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.3.3.1. В целях эффективности деятельности колледжа, мотивации в результативности и качестве труда работников устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3.3.2. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу устанавливаются приказом директора колледжа на определенный период или выплачиваются единовременно (в виде премии). Размеры выплат стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от интенсивности и высоких результатов, качества работы (итогах конкретной работы, выполнения особо важных заданий и др.), а также учитывают непрерывный стаж и выслугу лет (в виде надбавок, определенных Положением об оплате труда).

3.3.3.3. Распределение выплат стимулирующего характера по видам и формам материального стимулирования работников производится в соответствии с порядком и критериями, установленными Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3.3.4. Размеры стимулирующих надбавок определяются как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении.

3.3.4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

При наличии достаточных средств от приносящей доход деятельности Работодатель вправе оказывать единовременную материальную помощь по следующим основаниям:

- рождение ребенка, родители которого работают в колледже – **2000 (две тысячи) рублей;**
- смерть близких родственников работника колледжа (супруга, родителей, родных братьев и сестер, детей) – **2000 (две тысячи) рублей;**
- смерть бывшего работника колледжа, проработавшего в колледже не менее 20 лет - **2000 (две тысячи) рублей;**

- компенсация затрат на приобретение лекарственных препаратов не более одного раза в год – **2000 (две тысячи) рублей;**
- длительная болезнь работника с последующей реабилитацией – **5000 (пять тысяч) рублей;**
- бывшим работникам (пенсионерам), являющимися членами совета ветеранов (пенсионеров) труда «Профессиональное образование» - в размере **500 (пятьсот) рублей** на одного человека в год;
- на новогодние подарки несовершеннолетним, не достигших четырнадцати лет (малолетним) детям **работников (до 13 лет включительно)** - до **500 (пятьсот) рублей** на одного ребенка в год.

3.3.5. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.3.5.1. В штатном расписании колледжа предусматриваются должности административного, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала.

3.3.5.2. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, определяет объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год

3.3.5.3. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.3.5.4. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с законодательством.

3.3.5.5. За педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в колледже применяется почасовая оплата труда в порядке, установленном Положением об оплате труда.

3.3.5.6. Преподавателям колледжа до начала учебного года средняя месячная заработная плата определяется путём умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объём годовой нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путём деления должностного оклада на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с основным оплачиваемым ежегодным отпуском. (Постановление Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. № 468)

3.3.5.7. Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учётом норм статьи 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.5.8. Преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3.4. ОХРАНА ТРУДА

3.4.1. Работодатель обеспечивает соблюдения требований охраны труда в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами, а также с действующими требованиями САНПИН 2.4.2.2821-10 (вступили в силу с 01 сентября 2011 года). Осуществление контроля за их выполнением возлагается на инженера по охране труда и председателя ППО в ГБПОУ ДТК .

3.4.2. Работодатель обязуется выделять средства на мероприятия, предусмотренные по охране труда.

3.4.3. Работодатель обеспечивает выполнение в установленные сроки мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда между Работодателем и Первичной профсоюзной организацией ГБПОУ ДТК.

3.4.4. Работодатель проводит специальную оценку условий труда в соответствии со штатным расписанием.

3.4.5. Работодатель проводит обучение и проверку знаний по охране труда административного, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

3.4.6. Работодатель организует в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников и обучающихся колледжа.

3.4.7. Работодатель обеспечивает всех сотрудников рабочих специальностей бесплатной спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты.

3.4.8. Работодатель устанавливает единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причинённого их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника — **пять минимальных размеров оплаты труда**, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением – **не более 10000 (десять тысяч) рублей;**
- получения работником инвалидности — **три минимальных размера оплаты труда.**

3.4.9. Работодатель обеспечивает обязательное медицинское страхование работников и обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.4.10. Работодатель и профсоюзный комитет ГБПОУ ДТК регулярно рассматривают на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в колледже и информируют работников о принимаемых мерах в этой области.

3.4.11. Работодатель обеспечивает гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные законодательством об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах (контрактах).

4. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1. Права **первичной профсоюзной организацией Российского профсоюза работников промышленности в ГБПОУ ДТК (ППО ГБПОУ ДТК или профсоюз)** определяются Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2. Деятельность **ППО ГБПОУ ДТК** осуществляется в соответствии с его Уставом.

4.3. Работодатель обязуется на основании письменных заявлений работников ежемесячно бесплатно перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% на расчётный счёт Нижегородской областной организации Российского профсоюза работников промышленности в полном объёме и одновременно с выплатой заработной платы работникам.

(статья 377 глава 58 раздел XIII часть пятая ТК РФ)

4.4. Работодатель обязуется на основании письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять взносы из заработной платы работников в размере 1% на расчётный счёт Нижегородской областной организации Российского профсоюза работников промышленности в полном объёме и одновременно с выплатой заработной платы работникам для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

(статья 377 глава 58 раздел XIII часть пятая ТК РФ)

4.5. Увольнение и привлечение к ответственности членов **профсоюза** осуществляется только в соответствии с законодательством РФ.

4.6. Работодатель обязан безвозмездно предоставить **ППО ГБПОУ ДТК** помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

(статья 377 глава 58 раздел XIII часть **третья** ТК РФ)

4.7. Профсоюзный комитет **ППО ГБПОУ ДТК** проводит свои мероприятия в нерабочее время.

5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

5.1. Профсоюзный комитет **ППО ГБПОУ ДТК** осуществляет свои полномочия строго в соответствии с Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

5.2. Способствует созданию нормального микроклимата в коллективе.

5.3. Осуществляет контроль над соблюдением и эффективным использованием работниками колледжа режима рабочего времени.

5.4. Ведёт учёт детей членов профсоюза для приобретения новогодних подарков.

5.5. Организует культурно-массовые мероприятия, поездки, праздники для членов профсоюза и лиц, отчисляющих 1% от заработной платы на счёт Нижегородской областной профсоюзной организации.

5.6. Обеспечивает стабильность работы трудового коллектива на срок действия коллективного договора при выполнении Работодателем всех его положений.

5.7. Профсоюзный комитет **ППО** ГБПОУ ДТК оставляет за собой право организации участия трудового коллектива в общероссийских, областных акциях протеста, направляемых на социальную защиту работников образования.

6. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

6.1. В течение семи дней со дня подписания Коллективный договор направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду - **в Министерство социальной политики Нижегородской области.**

Стороны:

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

6.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на конференции работников и обучающихся колледжа.

6.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

6.5. 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.

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

6.7. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

6.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

6.9. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст.43, часть 2 ТК РФ).

Прошнуровано и скреплено печатью
14 (четырнадцать) листов

Директор ГБПОУ ДТК

Н.В.Сильвеструк



Председатель СПО в ГБПОУ ДТК
Г.А.Лебедева

