

От работодателя:



г. Владикавказ

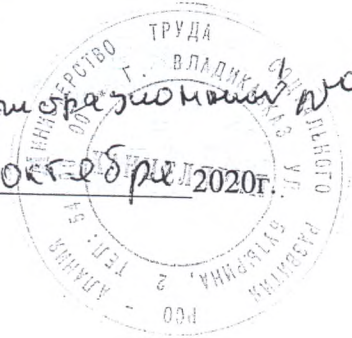
Директор Технологического колледжа полиграфии и дизайна
Сасиев
2020г.

От трудового коллектива:

Председатель профсоюзной организации
ГБОУ «Технологический колледж полиграфии и дизайна»
А. Бокоева
2020г.



Решением от «09» октября 2020г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Технологический колледж полиграфии и дизайна»
на 2020-2023 гг.

г. Владикавказ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Государственное бюджетное профессиональное учреждение «Технологический колледж полиграфии и дизайна», именуемое далее «Работодатель», в лице Директора Сасиева Леонида Харитоновича и сотрудники учреждения, именуемые далее «сотрудниками», представленные председателем первичной профсоюзной организации, именуемой далее «Представитель работников», в лице Бокоевой Людмилы Амурхановны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в учреждении.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех сотрудников учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Представителя сотрудников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения сотрудников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в учреждении по основаниям, предусмотренным статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.2. Испытание при приеме на работу не устанавливается согласно статье 70 Трудового Кодекса РФ для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.3. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость сотрудника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить сотрудника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Сотрудник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.4. Сотрудники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

3. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

3.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе сотрудника;

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

5) перевод сотрудника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

б) отказ сотрудника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

в) отказ сотрудника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

г) отказ сотрудника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

д) Работодательства, не зависящие от воли сторон;

е) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения сотрудника является последний день его работы.

12. Работодатель информирует представителя Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников. Стороны договорились, что применительно к данному учреждению высвобождение является массовым, если сокращается сокращение численности или штата работников в количестве:

1) и более человек в течение 30 дней;

2) и более человек в течение 60 дней;

3) и более человек в течение 90 дней.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

13. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю, за исключением следующей группы работников, которым устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю:

мастерам производственного обучения;

педагогам-психологам;

специальным педагогам;

педагогам-библиотекарям;

методистам и старшим методистам;

педагогам;

руководителям физического воспитания;

педагогам-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

старший преподавательский состав.

Установленная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

4.2. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

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

4.4. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в других местностях), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информации телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

4.5. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе, либо дополнительное соглашение к уже заключенному договору.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Выходными днями в учреждении являются воскресные и праздничные дни, утвержденные законодательством РФ.

5.2. Продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет с 13.00-14.00 часов.

5.3. Работодатель утверждает и доводит до сведения всех сотрудников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Сотрудник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

5.4. Отзыв сотрудника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется сотрудникам учреждения, отнесенным к педагогическому персоналу продолжительностью 28 календарных дней.

5.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, работающим на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда и составляет 7 календарных дней.

5.7. Устанавливается ненормированный рабочий день следующим категориям сотрудников с соответствующим дополнительным оплачиваемым отпуском:

- ~ главный бухгалтер – 18 календарных дней
- ~ бухгалтер – 14 календарных дней
- ~ Заместители руководителя – 5 календарных дней.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Система оплаты труда сотрудников ГБПОУ ТКПД включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, регулирующими вопросы оплаты труда и другими внутренними нормативными документами по оплате труда.

6.2. Труд сотрудников административного аппарата учреждения оплачивается на основе должностных окладов, также им выплачиваются премии в соответствии со штатным расписанием (приложение № 1 к коллективному договору). Труд остальных сотрудников оплачивается исходя из ставок, указанных в приложении № 2 к коллективному договору, и разрядов выполняемых работ. Кроме того, им выплачиваются премии в соответствии со штатным расписанием и приказом руководителя из экономии зарплатного фонда.

6.3. Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается в трудовых договорах, положениях об оплате труда.

6.4. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционные формы оплаты труда (страхование и т. п.).

6.5. Зарплата начисляется сотрудникам с учетом достигнутых ими результатов.

6.6. Зарплата выплачивается дважды в месяц: до 15 числа каждого месяца за первую половину месяца и до 5 числа месяца следующего за отработанным. По заявлению сотрудников заработная плата может быть перечислена на лицевые счета в кредитной организации, так и выдаваться наличными через кассу организации.

6.7. При этом каждому сотруднику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний. Выдача расчетных листков осуществляется в бухгалтерии ГБПОУ ТКПД с 6 по 8 число месяца следующего за отработанным.

6.8. Работодатель обязуется осуществлять индексацию зарплаты в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.9. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся сотруднику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность сотрудников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты сотрудников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными сотрудниками за состоянием охраны труда и техникой безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения сотрудниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров сотрудников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение сотрудников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование сотрудников об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья сотрудников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание сотрудников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование сотрудников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление сотрудников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного сотрудниками органа instruction по охране труда для сотрудников.

7.3. Работодатель предоставляет сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.

7.4. Сотрудник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры.

7.5. При отказе сотрудника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить сотруднику другую работу на время устранения такой опасности.

7.7. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам сотруднику невозможно, время простоя сотрудника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

7.8. В случае необеспечения сотрудника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

7.9. Отказ сотрудника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.10. За нарушение сотрудником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ СОТРУДНИКА

8.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью сотрудников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, учреждение выплачивает сотрудникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней зарплатой до повреждения здоровья и средней зарплатой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

8.3. Моральный вред, причиненный сотруднику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается сотруднику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

8.4. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

9. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ СОТРУДНИКАМ

9.1. Сотрудникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине сотрудника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении сотрудника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

9.2 При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 лет. Он вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует в течение всего срока.

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения сотрудников в течение 30 календарных дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

11.6. Профсоюзный орган обязуется разъяснять сотрудникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

11.8. Стороны ежеквартально отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.9. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.10. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.