

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного образовательного учреждения
«Технологический колледж полиграфии и дизайна»

2023-2026гг.

Руководитель

Сасиев Л.Х.

М.П.

« 29 » ноября 2023 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
Бокоева Л.А.

М.П.

« 29 » ноября 2023 г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
Министерстве труда и социального
развития РСО-Алания
Регистрационный № 5705
от « 29 »

Министерство труда
и социального развития
Республики
Северная Осетия-Алания

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Российского профсоюза работников культуры и другими локальными нормативными актами.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: ГБПОУ «Технологический колледж полиграфии и дизайна», представленный в лице директора Сасиева Леонида Харитоновича, именуемого «Работодатель» и сотрудники учреждения, именуемые «Работники» в лице председателя первичной профсоюзной организации Бокоевой Людмилы Амурхановны, именуемой «Профсоюз».

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному 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;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяются на работников учреждения в установленном законами порядке, условия коллективного договора и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- учитывать мнение профсоюза по проектам текущих и

перспективных производственных планов и программ;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное медицинское страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, обязательств настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные должностные обязанности;

- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и

здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

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

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

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

Коллективный договор действует до принятия следующего договора.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социального развития РСО-Алания. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

2. ОПЛАТА ТРУДА

Источником оплаты труда и гарантий социальной защищенности работников являются средства, заработанные учреждением, и выделяемые в установленном порядке бюджетные средства.

2.1. Система оплаты труда работников ГБПОУ ТКПД состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат. Размеры доплат, надбавок, премий, а также соотношение в размерах должностных окладов между отдельными категориями работников учреждения устанавливаются работодателем самостоятельно по согласованию с профкомом, на основании «Положения об оплате труда работников ГБПУ ТКПД.

2.2. Наименование профессий, тарификация работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим и служащим устанавливаются по Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям работников культуры.

2.3. Пересмотр и введение норм труда работодателем производится лишь в случае осуществления технических и организационных мероприятий, повышающих производительность труда или обеспечивающих улучшение условий труда.

Введение, замена и пересмотр норм труда работодателем производится по согласованию с профсоюзным комитетом. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца. Если по истечении двух месяцев профком не представит обоснованных замечаний и возражений, то работодатель имеет право вводить новые формы труда.

2.4. Работодатель производит выплаты заработной платы 5 и 20 числа каждого месяца.

2.5. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в трудовом договоре, заключенным между работником и работодателем.

2.6. Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается трудовым договором.

2.7. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу при наличии вакансии либо с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

2.8. Все время работы в сверхурочное время оплачивается: первые два часа в 1,5 размере, остальные в двойном размере.

2.9. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере часовой или дневной ставки.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Рабочий день с 9⁰⁰ ч. до 17⁰⁰ ч.

Перерыв с 13.00 ч. до 14.00 ч.

Выходной: воскресенье.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

Сокращенная рабочая неделя 36 часов устанавливается для:

3.2.1. Педагогических работников:

- мастеров производственного обучения;
- педагогов – психологов;
- социальных педагогов;
- методистов, старших методистов;
- педагогов – библиотекарей;
- тьюторов;
- руководителей физического воспитания;
- преподавателей – организаторов основ безопасности;
- иных педработников.

3.2.2. Работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

3.2.3. Работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю.

3.3 Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только на основании письменного приказа работодателя по согласованию профкомом. Работа в выходной день оплачивается в 2 -кратном размере или компенсируется отгулом по желанию работника.

3.4. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час для всех работников.

3.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

3.6. Работникам, получившим путевки на лечение, отпуск предоставляется в соответствии со сроком, указанным в путевке.

3.7. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- главному бухгалтеру - 18 календарных дней;

- бухгалтеру - 14 календарных дней;

- заместителю руководителя - 5 календарных дней;

- инспектору по кадрам, секретарю руководителя, секретарю учебной части, инженеру по технике безопасности, главному специалисту-технику - 7 календарных дней;

- работникам, имеющим стаж работы в организации свыше 10 лет - 3 дня;

3.8. Ветеранам труда, женщинам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется по их заявлению дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на 2 недели.

3.9. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов работодатель предоставляет работникам дополнительный оплачиваемый отпуск сроком до 5 дней в связи с переменой места жительства, собственным бракосочетанием или детей, похоронами близких родственников, рождением ребенка.

3.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемым работодателем по согласованию профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.11. По желанию работника с согласия работодателя ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ НАЙМА И УВОЛЬНЕНИЯ

4.1. Работодатель обязуется:

Согласовать с профсоюзным комитетом порядок и дополнительные условия заключения и расторжения трудового договора с работниками, знакомить под роспись каждого работника при найме на работу с его трудовыми обязанностями, должностной инструкцией, режимом труда и отдыха, уставом, коллективным договором, положением об оплате труда, правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. В случаях возникновения необходимости сокращения численности или штата работников:

а) ставить об этом в известность профсоюзный комитет не менее чем за 3 месяца до предполагаемого сокращения;

б) все вопросы, связанные с изменениями структуры учреждения, его реорганизацией, сокращением штатов предварительно рассматривать с участием профсоюзов;

в) принять все меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа уволенных за счет сокращения вакантных мест;

г) преимущественным правом остаться на работе при сокращении штата работников пользуются:

- работники с высокой квалификацией;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- беременные женщины, женщины, имеющие маленьких детей;
- работники, имеющие длительный непрерывный стаж работы в учреждении;
- работники предпенсионного возраста (5 лет до пенсии);
- работники - члены семьи мобилизованного гражданина.

4.3. Стороны согласились, что работник должен быть предупрежден об увольнении не менее чем за 2 месяца, с предоставлением 4 часов в неделю для поиска нового места работы.

4.4. Работодатель не позднее, чем за 2 месяца обязан сообщить в Комитет профсоюза и в службу занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера заработной платы. В случае возвращения рабочих мест учреждению при приеме на работу предпочтение отдается сотрудникам сокращенным.

4.5. В случаях мобилизации работника, трудовой договор с ним не прекращается, а приостанавливает свое действие до возвращения из мобилизации.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.2. Работодатель обеспечивает:

- безопасность при эксплуатации оборудования, а также эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты;
- необходимые условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям законодательства об охране труда;
- аттестацию рабочих мест;
- организацию надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников, а также проведение ежегодной диспансеризации работников;
- режим труда и отдыха работников, установленный законодательством;
- возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;
- обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда;
- проведение обязательных, при поступлении на работу, и периодических медицинских осмотров;
- выплату пособий по социальному страхованию;

-приобретение аптечки первой необходимости.

5.3. Работодатель совместно с профкомом назначает уполномоченного по охране труда.

5.4. В случаях реализации мероприятий по предотвращению инфекции, эпидемий, и др., работодатель осуществляет временный перевод сотрудников на дистанционный режим работы, не лишая их прав и гарантий, закрепленных в Трудовом кодексе Российской Федерации, не изменяя условий трудового договора.

6. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Работодатель соблюдает права работников, всемерно содействует его деятельности в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.2. Взаимоотношения между работодателем и профкомом строятся на основе трудового законодательства и положений коллективного договора.

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников и содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников.

6.3. Профком осуществляет контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и охраны труда, коллективного договора, выявляет и защищает законные права и интересы работников.

6.4. Работодатель признает право профсоюза на следующие вопросы:

- об экономическом положении учреждения;
- о предполагаемом сокращении рабочих мест;
- о состоянии условий труда на рабочих местах;
- о предполагаемых изменениях норм и оплаты труда.

6.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно на основании личных письменных заявлений членов профсоюза осуществляет перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы: из них 50%- Республиканской организации РПРК, 50%- профкому профсоюзной организации.

Профком участвует в рассмотрении коллективных трудовых споров, имеет право на организацию и проведение забастовок, может приостановить исполнение управленческих решений, противоречащих положениям коллективного договора.

Председателю и казначею первичной профорганизации для выполнения общественных обязанностей, связанных с выявлением, реализацией, защитой профессиональных и социальных прав и интересов работников, предоставляется в каждом месяце 2 рабочих дня.

7. КОНТРОЛЬ НАД ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

7.1 Итоги и ход выполнения коллективного договора подводятся ежегодно на совместном заседании работодателя и трудового коллектива (или профкома).

7.2 Стороны, подписавшие коллективный договор признают ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий в соответствии с трудовым законодательством.
