

РАССМОТРЕНО
на заседании Совета
ГОАПОУ «ЛКТиДХ»
Председатель Совета
ГОАПОУ «ЛКТиДХ»
 Г.А. Соловьёва
протокол № 1
от «18» 09 2018 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГОАПОУ «ЛКТиДХ»
 Р.В. Подмарков
на основании приказа
ГОАПОУ «ЛКТиДХ»
от «10» 10 2018 г. № 01-04/342



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР между администрацией и работниками Государственного областного автономного профессионального образовательного учреждения «Липецкий колледж транспорта и дорожного хозяйства»

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном областном автономном профессиональном образовательном учреждении «Липецкий колледж транспорта и дорожного хозяйства» (далее – Колледж) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей. Настоящий Договор заключен с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Колледжа, установлению дополнительных гарантий и льгот для Работников по сравнению с установленными законодательством Российской Федерации, направлен на повышение социальной защищенности Работников, обеспечение стабильности и эффективности работы Колледжа, а также на повышение взаимной ответственности сторон, обеспечение выполнения требований трудового законодательства Российской Федерации.

Настоящий Договор заключён между администрацией (с одной стороны) и работниками Колледжа (с другой стороны), именуемыми в дальнейшем «сторонами».

Работники Колледжа доверяют и поручают Совету ГОАПОУ «ЛКТиДХ» (в лице председателя Совета ГОАПОУ «ЛКТиДХ») представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.2. Коллективный договор является документом, определяющим взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;
- механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;
- улучшение условий и охраны труда молодежи, женщин и других работников;
- добровольное и обязательное медицинское страхование;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- льготы для работников, совмещающих работу с обучением;
- контроль за выполнением коллективного договора;
- ответственность сторон, социальное партнерство.

1.3. Действие Договора распространяется на всех работников Колледжа, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1.4. Изменения и дополнения к Коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ.

1.5. Коллективный договор подписывается сторонами после утверждения его на общем собрании трудового коллектива и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.6. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения Коллективного договора.

1.7. Совет ГОАПОУ «ЛКТиДХ» в течение года отчитывается о ходе выполнения Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

2. Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка (приложение №3) при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

2.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Трудовой договор не может содержать условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Договором.

Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям ст. 57 ТК РФ.

2.5. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, с учетом положений настоящего Договора.

Изменения трудового договора возможны:

- по взаимному согласию сторон;
- в связи с изменениями в организации производства и труда.

Об изменении условий трудового договора по инициативе администрации работник должен быть предупрежден письменно не менее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.6. Порядок приема, перевода и увольнения Работников, установления испытания при приеме на работу, основные права и обязанности Работодателя и Работников, режим рабочего времени, время отдыха, вопросы поощрения Работников, ответственность сторон трудового договора регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа (приложение № 3 к настоящему Договору).

2.7. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.8. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.9. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

3.1. Педагогическая нагрузка на новый учебный год устанавливается исходя из учебных планов, основных профессиональных образовательных программ, Трудового Кодекса РФ.

3.2. Педагогическая нагрузка, объем которой меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

3.3. Расстановку кадров проводится не позднее 5-ти календарных дней до начала нового учебного года.

3.4. Работники Колледжа имеют право каждые три года проходить переподготовку, стажировку, курсы повышения квалификации за счет средств учреждения. Возможна также переподготовка, стажировка, курсы повышения квалификации с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет учреждения.

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, педагогическая нагрузка, получаемая заработная плата.

4. Организация труда, режим работы, время отдыха

В соответствии с СанПиНом №2.4.3 1186-03 от 28.01.2003 (с изменениями) в ГОАПОУ «ЛКТиДХ»:

4.1. Установлена 5-дневная рабочая неделя, выходные дни – суббота, воскресенье.

4.2. Начало работы – 8 часов 15 минут. Перерывы между уроками (перемены) по 10 минут, и 20 минут для питания обучающихся. Перемены являются рабочим

временем преподавателя, мастера производственного обучения.

4.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность, рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.4. Рабочее время преподавателя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения преподавателей не позднее, чем за 3 дня до начала учебного года. Расписание составляется на основании учебных планов.

4.5. Преподавателям может предоставляться в течение рабочей недели 1 методический день с целью повышения уровня самообразования, а именно для:

- изучения законодательных актов и нормативных документов по вопросам образования и воспитания;
- работы по тематическому планированию по проблеме колледжа;
- овладения конкретными педагогическими технологиями, адаптацией их к своим условиям;
- изучения передового педагогического опыта;
- знакомства с новинками научно-педагогической литературы;
- разработки методических материалов по своему предмету, а также по внеклассной работе;
- разработки индивидуальных планов для обучающихся;
- посещения библиотеки, лекций специалистов, работы в методическом кабинете.

Обязанности преподавателя в методический день:

- присутствовать и (или) участвовать в работе всех общественных, заранее запланированных мероприятий в колледже и вне его;
- при необходимости заменять болеющих педагогов.

4.6. Администрация колледжа может исходя из учебно-производственной необходимости устанавливать учебную нагрузку преподавателю в его методический день.

4.7. Методический день преподавателю, чья педагогическая нагрузка составляет более 720 часов в учебный год, может быть предоставлен только при наличии возможности согласно расписанию.

4.8. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении или за его пределами, предусмотренные Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 3) или должностными инструкциями (инструктивно-методические совещания, Педагогические советы, заседания методических объединений, конференции, семинары, открытые мероприятия и т.п.).

4.9. Преподаватели и мастера п/о Колледжа в периоды зимних и летних каникул, не совпадающие с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических объединений, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

4.10. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами Колледжа и графиками работ с указанием их характера.

4.11. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в

том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы не является совместительством.

4.12. Технические работники колледжа, администрация, библиотекари и прочие категории работников работают по 40-часовой рабочей неделе.

4.13. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, главный бухгалтер, заместители директора, старшие мастера, заведующий общежитием.

4.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с ТК РФ, графиком отпусков.

4.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

4.16. По соглашению между работником и работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.17. Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией.

4.18. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

Отпуск без сохранения заработной платы:

4.18.1. В количестве 14 календарных дней предоставляется:

– работникам-пенсионерам по старости (по возрасту);

4.18.2. В количестве до 60 календарных дней – работающим инвалидам;

4.18.3. В количестве до 5 календарных дней предоставляется в случае:

– регистрации брака работника,

– рождения ребенка,

– смерти близких родственников;

4.18.4. Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.19. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с ТК РФ.

4.20. Работник, проходивший, обучение для получения специальности (впервые) за счет средств работодателя или получившей вторую специальность за счет средств работодателя, обязан отработать в колледже по полученной специальности 5 лет, либо вернуть работодателю затраченную сумму полностью, либо пропорционально неотработанному времени. Данное положение должно быть зафиксировано в ученическом договоре (соглашении) с работником (ст. 199 ТК РФ).

4.21. Педагогические работники, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, педагогическая нагрузка.

5. Заработная плата, материальное стимулирование и социальные гарантии

5.1. Выплата заработной платы работникам Колледжа производится на основании Законодательных актов Липецкой области и «Положения об оплате труда работников ГОАПОУ «ЛКТиДХ» (приложение № 2).

Величина минимального размера оплаты труда устанавливается в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Липецкой области.

5.2. Администрация при выплате заработной платы извещает работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок).

5.3. Заработная плата перечисляется на расчётный счет сотрудника.

5.4. Заработная плата выдаётся два раза в месяц: 5-го числа последующего месяца и 20-го числа текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.5. Администрация с учётом мнения Совета ГОАПОУ «ЛКТиДХ» разрабатывает и утверждает «Положение об оплате труда работников ГОАПОУ «ЛКТиДХ».

5.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

5.7. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

5.8. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

5.9. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

5.10. Работодатель обязуется:

– в целях стимулирования результатов труда, исполнительской дисциплины и ответственности за порученное дело установить работникам надбавки к должностным окладам, премировать, оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оплате труда;

– осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации и Липецкой области;

- выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до начала отпуска;
- согласно действующему Положению об оплате труда работников учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда:
 - ✓ выплачивать премии работникам за выполнение особо важных заданий;
 - ✓ оказывать материальную помощь работникам в случаях:
 - бракосочетания работника;
 - рождения ребенка;
 - при достижении работником возраста 50 лет;
 - выхода на пенсию по достижению пенсионного возраста;
 - в связи с болезнью;
 - в случае смерти близкого родственника;
 - иных случаях;
- в случае смерти работника оказывать его родственникам помощь в организации похорон.

5.11. Педагогическим работникам, у которых закончился срок действия квалификационной категории в период нахождения в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, предусматривается сохранение оплаты труда после выхода из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до трех лет по имевшейся ранее квалификационной категории на срок до одного года. (Разъяснения по применению порядка проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность от 03.12.2014 № 08-1933/505).

6. Охрана труда и улучшение условий работающих

Работодатель обязан обеспечить:

6.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

6.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, организацию и проведение необходимых мероприятий по пожарной безопасности, ликвидации очага возгорания, обеспечение сохранности жизни работников.

6.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации

Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным Законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

6.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.12. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.14. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.15. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.16. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.17. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.

6.18. Проводить расследования и учет несчастных случаев на производстве.

6.19. Освобождать беременных женщин от работы для прохождения

медицинских обследований с сохранением им заработной платы, от работы с вредными условиями труда.

6.20. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещать причиненный вред в соответствии с федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.21. В соответствии с требованиями ст.37 ФЗ № от 21.12.1994 г. «О пожарной безопасности» стороны обязуются:

- соблюдать требования пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

6.22. Проведение мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции и наркомании во исполнение решения Липецкого городского Совета депутатов № 594 от 06.11.2014.

7. Разрешение трудовых споров

7.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации колледжа по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ в комиссиях по трудовым спорам (ст. 382).

7.2. Комиссии по трудовым спорам образуются из равного числа представителей Работников и Работодателя. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

7.3. Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ (статьи 398-418).

8. Права Совета ГОАПОУ «ЛКТиДХ» при выполнении коллективного договора

8.1. Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, Совет ГОАПОУ «ЛКТиДХ» принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного договора.

8.2. Администрация ГОАПОУ «ЛКТиДХ» обязуется:

- предоставить Совету ГОАПОУ «ЛКТиДХ» помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для Работников месте (местах);
- безвозмездно предоставлять Совету ГОАПОУ «ЛКТиДХ» для

выполнения обязанностей, связанных с его деятельностью, оборудованное помещение, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативно-правовые документы;

– разрешить обучение председателя Совета ГОАПОУ «ЛКТиДХ» по правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение всего периода обучения.

8.3. Совет ГОАПОУ «ЛКТиДХ» имеет право контроля за соблюдением администрацией трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.4. В случаях, предусмотренных ТК РФ, директор Колледжа принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Совета ГОАПОУ «ЛКТиДХ».

8.5. Совет ГОАПОУ «ЛКТиДХ» обязуется:

– представлять и защищать права и интересы Работников по социально-трудовым вопросам.

– оказывать Работодателю всестороннюю поддержку в вопросах укрепления трудовой дисциплины.

– информировать Работодателя о нарушении им условий настоящего Договора.

– представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками, другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

– участвовать в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих между Работодателем и Работниками Колледжа.

– обеспечивать детей (в возрасте до 14 лет включительно) бесплатными подарками к Новому году при наличии средств.

9. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу с момента регистрации в администрации г. Липецка.

Договор может быть продлен на следующие 3 года, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его.

Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора.

Отсутствие такого уведомления является основанием для продления срока договора.

Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Колледжа, реорганизации Колледжа в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Колледжа.

При смене формы собственности Колледжа Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Колледжа любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Колледжа Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация и Совет ГОАПОУ «ЛКТиДХ» и вышестоящие органы. Администрация ГОАПОУ «ЛКТиДХ» отчитывается о ходе выполнения коллективного договора перед Советом ГОАПОУ «ЛКТиДХ» не менее одного раза в год.

На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, Совет ГОАПОУ «ЛКТиДХ» обеспечивают стабильность в работе коллектива.

Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

10. Заключительные положения

10.1. В соответствии со ст. 135, 190 ТК РФ «Положение об оплате труда работников ГОАПОУ «ЛКТиДХ» и «Правила внутреннего трудового распорядка» считать приложениями к Коллективному договору.

10.2. Вопросы, не урегулированные настоящим коллективным договором, регламентируются законодательными актами Российской Федерации и Липецкой области и Трудовым кодексом.