



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
ГБПОУ РО «ЗимПК»

Н.М. Ануфриенко
Н.М. Ануфриенко

«11» февраля 2016г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ РО «ЗимПК»

И.В. Бутенко
И.В. Бутенко
«11» февраля 2016г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Зимовниковский педагогический колледж»
на 2016-2019 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

№ 4510/16-2110

Регистрационный № _____ от *06.02.16*

Заместитель министра –
начальник управления по труду

Г.В. Павлятенко
Г.В. Павлятенко

Зам. нар. управления
по труду
Министерство труда и социального
развития Ростовской области

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Зимовниковский педагогический колледж» (далее – ГБПОУ РО «ЗимПК») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197 – ФЗ (с изменениями и дополнениями), федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10 – ФЗ (с изменениями и дополнениями), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБОУ СПО РО «ЗимПК» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице - директора Ануфриенко Надежды Михайловны (далее – работодатель), действующего на основании Устава ГБПОУ РО «ЗимПК»;

работники ГБПОУ РО «ЗимПК» – в лице уполномоченной на представительство в соответствии с Уставом, председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ЗимПК» (далее – профком) Бутенко Ирины Владимировны;

работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30 ТК РФ), что подтверждается протоколом общего собрания работников.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переподготовки кадров, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБПОУ РО «ЗимПК».

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора:

- настоящий коллективный договор разработан на основе соблюдения норм действующего законодательства в области трудовых отношений, реального обеспечения и выполнения принятых обязательств.

1.6. Общие обязательства сторон коллективного договора:

- в случае изменения норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

- в период действия Договора, в случае его выполнения Работодателем, Профком содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за пределы согласованных норм.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБПОУ РО «ЗимПК», расторжения трудового договора с руководителем ГБПОУ РО «ЗимПК».

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ГБПОУ РО «ЗимПК» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности ГБПОУ РО «ЗимПК» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации ГБПОУ РО «ЗимПК» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Работники предоставляют право профкому договариваться с Работодателями о внесении в коллективный договор изменений и дополнений и вносить их в порядке, действующем для его заключения.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ГБПОУ РО «ЗимПК».

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

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

1) Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального

образования Ростовской области «Зимовниковский педагогический колледж» (Приложение 1);

2) Положение о системе оплаты труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Ростовской области «Зимовниковский педагогический колледж» (Приложение 2);

3) Положение по охране труда (Приложение 3);

4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение 4);

5) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение 5);

б) другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

1.17. Работодатель признаёт профком единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников ГБПОУ РО «ЗимПК» регулируются Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

2.1. При приеме на работу Работодатель обязуется познакомить вновь поступающего работника:

- с Уставом ГБПОУ РО «ЗимПК»;
- с коллективным договором;
- с Положением о системе оплаты труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников;
- с Правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- с условиями и охраной труда на рабочем месте;
- положенными льготами и компенсациями.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются, заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определённый срок.

Срочный трудовой договор заключается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки (для педагогических работников), режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим договором.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 73,74 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ГБПОУ РО «ЗимПК» по согласованию с профкомом.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем по согласованию с профкомом.

Работодатель знакомит педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год. Перед началом нового учебного года учебная нагрузка преподавателя корректируется с учётом нового набора обучающихся.

2.6. При установлении преподавателям, для которых ГБПОУ РО «ЗимПК» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год как правило сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за

исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп, обучающихся. Об уменьшении объёма учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных семестрах. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в ГБПОУ РО «ЗимПК», а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и иных организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров и т.п) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых ГБПОУ РО «ЗимПК» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы (либо менее ставки – с их согласия).

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста полутора – трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по рабочим учебным планам и рабочим программам, сокращения количества учебных групп, обучающихся;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора – трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «2» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества учебных групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по рабочему учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы ГБПОУ РО «ЗимПК», а также изменение рабочих учебных планов, программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72, 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные «Положением о системе оплаты труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Ростовской области «Зимовниковский педагогический колледж» (Приложение 2). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ГБПОУ РО «ЗимПК» работу.

2.12. При предстоящем сокращении численности или штата работников Работодатель обязуется не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала уведомлять в письменной форме профком.

Уведомление должно содержать выписки из приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.13. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 статьи 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время, не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.14. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата кроме лиц, перечисленных в ст. 179 ТК РФ, имеют следующие работники:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- отработавшие в учреждении свыше пятнадцати лет;
- одинокие матери, имеющие ребенка (детей) до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие ребенка (детей) до 16-летнего возраста, без матери.

2.15. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией ГБПОУ РО «ЗимПК», сокращение численности или штата работников производить в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

2.16. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из ГБПОУ РО «ЗимПК» инвалидов.

2.17. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 1) работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ГБПОУ РО «ЗимПК»;
- 2) работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ГБПОУ РО «ЗимПК».

3.2. Работник имеет право: на дополнительное профессиональное образование (далее ДПО) по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (п.2 ч.5 ст.47 ФЗ № 273-ФЗ).

3.3. Работодатель обязуется:

1) создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование не реже, чем раз в три года. ДПО осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ: программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки (ч.2 ст.76 ФЗ № 273-ФЗ).

2) в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

3) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях (имеющих государственную аккредитацию) высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности ГБПОУ РО «ЗимПК» и направлению ГБПОУ РО «ЗимПК», а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.);

4) оказывать содействие педагогическим работникам в их аттестации и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры должностных окладов со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным графиком учебного процесса, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и Уставом ГБПОУ РО «ЗимПК».

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБПОУ РО «ЗимПК» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников ГБПОУ РО «ЗимПК» продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности или специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601: в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ГБПОУ РО «ЗимПК».

4.4. Для работников по должности «сторож», устанавливается сменный режим рабочего времени с выходными днями согласно графика сменности. График сменности утверждается директором колледжа, за один месяц до введения его в действия.

4.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не

допускающего, без согласия работника, перерывов между занятиями. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом ГБПОУ РО «ЗимПК» (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников ГБПОУ РО «ЗимПК» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.10. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ГБПОУ РО «ЗимПК». В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

4.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана ГБПОУ РО «ЗимПК» и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись (ст. 123 ТК РФ) не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.13.1. Основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам колледжа продолжительностью 28 календарных дней.

4.13.2 Преподавательскому составу предоставляется ежегодный оплачиваемый удлиненный отпуск в количестве 56 календарных дней.

4.13.3. Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

4.14. Работодатель обязуется:

1) предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, перечнем должностей работников колледжа с ненормированным рабочим днем (Приложение № 5), продолжительностью три календарных дня.

2) предоставлять работникам краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - **3** дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - **1** день;

- для проводов детей в армию - **3** дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - **3** дня;
- на похороны близких родственников - **3** дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - **3** дня;

- работающим инвалидам - **3** дня;

без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства - **3** дня.

3) предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом ГБПОУ РО «ЗимПК».

4.15. В ГБПОУ РО «ЗимПК» педагогическим работникам установлена шестидневная рабочая неделя. Общим выходным днем является воскресенье. Для работников других структурных подразделений устанавливается пятидневная рабочая неделя со вторым выходным днем – суббота.

4.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по ГБПОУ РО «ЗимПК», работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Графики сменности для отдельных категорий работников (сторожа, вахтеры) утверждаются работодателем с учетом мнения профкома.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1) и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.17. Дежурство педагогических работников по ГБПОУ РО «ЗимПК» должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания их занятий.

V. Оплата и нормирование труда

Работникам гарантируются: государственное содействие системной организации нормирования труда; применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором. (ФЗ от 30.06.2006 № 90).

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников ГБПОУ РО «ЗимПК» осуществляется на основе «Положения о системе оплаты труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Ростовской области «Зимовниковский педагогический колледж» (Приложение 2).

5.2. Размер ставок заработной платы рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и служащих устанавливается по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих.

5.3. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника(часть первая в ред. Федерального

закона от 23.04.2012 № 35-ФЗ). Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 числа каждого месяца. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.4. Положение о системе оплаты труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников ГБПОУ РО «ЗимПК» включает в себя:

- размеры ставок заработной платы рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и служащих по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих;
- критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;
- размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих;
- профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы;
- повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера;
- перечень видов выплат компенсирующего характера и порядок их установления;
- перечень видов выплат стимулирующего характера и порядок их установления;
- порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях.

5.5. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

5.6. Заработная плата работников включает в себя: ставку (оклад), компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты.

5.7. В колледже работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставка) в размере до 2.0.

5.8. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой

работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности работника, установленных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.9. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

5.10. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.11. При наличии дисциплинарного взыскания персональный повышающий коэффициент снимается вплоть до нуля.

5.12. В соответствии с перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления в ГБПОУ РО «ЗимПК» работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

В ГБПОУ РО «ЗимПК» работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- иные выплаты, предусмотренные положением об оплате труда.

5.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной

группы.

5.15. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации,

- доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации,

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.16. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.17. Работникам колледжа осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда,

Премирование работников осуществляется по решению руководителя колледжа в соответствии с Положением о премировании и материальной помощи.

5.18. Колледж вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.19. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам колледжа принимает руководитель колледжа на основании письменного заявления работника.

5.20. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности

(включая преподавателей, работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.21. Работодатель обязуется:

5.21.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы) (ст. 234 ТК РФ).

5.21.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока, по день фактической выплаты.

5.21.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.22. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор колледжа.

VI. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.2. Оказывает материальную помощь работникам ГБПОУ РО «ЗимПК», в том числе работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам ГБПОУ РО «ЗимПК» (по согласованным с профкомом основаниям и размерам), в соответствии с положением о системе оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера работников ГБПОУ РО «ЗимПК» из внебюджетных средств. (Приложение 2)

6.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом ГБПОУ РО «ЗимПК» в образовательных целях.

6.4. Оказывает помощь в предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях города.

6.5. Предоставляет женщинам (по личному заявлению), воспитывающим троих и более детей или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, одиноким матерям, разведенным женщинам и вдовам, не состоящим в браке и воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, один свободный от работы день в месяц с оплатой в размере среднего дневного заработка;

6.6. Совместно с органами здравоохранения обеспечивает проведение ежегодного медицинского осмотра сотрудников;

6.7. Переводит беременных женщин на легкую работу по заключению медицинских учреждений с сохранением им среднемесячной зарплаты;

6.8. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка в случаях:

- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса);

- сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса) а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

6.9. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату выходного пособия в размере 1(одного) оклада работникам, получившим трудовое увечье в ГБПОУ РО «ЗимПК»;

6.10. Совместно с Министерством труда и социального развития Ростовской области принимает меры по обеспечению путевками сотрудников в санатории и детей сотрудников в санаторные и оздоровительные лагеря (возраст детей от 7 до 16 лет).

6.11. Совместно с Первичной профсоюзной организацией ГБПОУ РО «ЗимПК» принимает меры по обеспечению сотрудников и их детей санаторными и оздоровительными путевками.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников ГБПОУ РО «ЗимПК» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации

этого права создать положение по охране труда (Приложение 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Проводить в ГБПОУ РО «ЗимПК» специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией, согласно федеральным законам «О специальной оценке условий труда» (№ 426-ФЗ от 28.12.2013) и «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (№ 421-ФЗ от 28.12.2013) и приказа Минтруда и социальной защиты от 24.01.2014 № 33-н «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда».

В состав комиссии по специальной оценке условий труда (СОУТ) в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ГБПОУ РО «ЗимПК» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников ГБПОУ РО «ЗимПК» по охране труда на начало учебного года.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ГБПОУ РО «ЗимПК».

7.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (Приложение № 4).

7.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку и замену средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет ГБПОУ РО «ЗимПК» (ст. 221 ТК РФ).

7.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

7.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ГБПОУ РО «ЗимПК» на время приостановления работ органами

государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

7.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

7.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.15. Создать в ГБПОУ РО «ЗимПК» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить членов профкома.

7.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца.

7.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда.

7.18. Оказывать содействие инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ГБПОУ РО «ЗимПК». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.19. Обеспечить прохождение предварительных, периодических медицинских осмотров работников, а также при необходимости внеочередных

медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Перечисленные медицинские осмотры осуществляются за счет работодателя.

7.20. За счет средств экономии выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

7.21. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.22. Один раз в год информировать коллектив ГБПОУ РО «ЗимПК» о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, пособий по нетрудоспособности, лечение и отдых.

7.23. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные, культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников ГБПОУ РО «ЗимПК»;

- проводить работу по оздоровлению детей работников, студентов ГБПОУ РО «ЗимПК».

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет, в установленном порядке, контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии

их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 ТК РФ).

8.8. Работодатель предоставляет профкому по его запросу необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития ГБПОУ РО «ЗимПК».

8.9. Председатель профкома включаются в состав комиссий ГБПОУ РО «ЗимПК» по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию.

8.10. Работодатель учитывает мнение профкома при рассмотрении следующих вопросов:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии со ст. 82, 373 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- порядок установления системы оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

9.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
 - своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд РФ;
 - оказывать педагогическим работникам помощь в подборке материалов, необходимых для досрочного назначения пенсии по старости;
 - работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления и органами государственной власти о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении субсидий на его приобретение (строительство), о предоставлении служебных жилых помещений работникам Учреждения;
 - оказывает материальную помощь работникам учреждения при строительстве или ремонте жилья в виде неликвидных стройматериалов;
 - из внебюджетных средств и средств фонда оплаты труда выделяет средства на приобретение путёвок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно;
 - работодатель информирует коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от добровольных

пожертвований и др.), в том числе средств, направленных на оплату труда. Часть внебюджетных средств направляется на оплату труда работников учреждения;

- работодатель полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населённый пункт для переподготовки или повышения квалификации.

9.2. Профсоюзный комитет:

Оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

- устройство детей в детские дошкольные учреждения, получением материальной помощи и компенсаций от работодателя и др.;

- проводит работу по организации отдыха и лечения работников и их детей, решает вопросы санаторного лечения и отдыха работников;

- контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.);

- оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета;

- оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по социальным и профессиональным вопросам.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Стороны договорились, что:

- работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду в Министерство труда и социального развития Ростовской области;

- контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами Договора и постоянно действующей двухсторонней комиссией;

- для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников учреждения.

Стороны обязуются:

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

10.3. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

10.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлении настоящего Договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора.

Содержание

1. Коллективный договор
2. Приложения к коллективному договору
3. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка
4. Приложение № 2. Положение о системе оплаты труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера
5. Приложение № 3. Положение о порядке установления выплат персонального повышающего коэффициента и премий
6. Приложение № 4. Положение о порядке установления выплат персонального повышающего коэффициента и премий заместителям руководителя и главному бухгалтеру
7. Приложение № 5. Положение об оказании материальной помощи
8. Приложение № 6. Положение о квотировании рабочих мест инвалидам
9. Приложение № 7. Положение об организации работы по охране труда
10. Приложение № 8. Перечень профессий и должностей которым производится выдача спецодежды, моющих и обезвреживающих средств
11. Приложение № 9. Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность оплачиваемого отпуска
12. Форма расчетного листка

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
ГБПОУ РО «ЗимПК»

_____ Н.М. Ануфриенко
«11» февраля 2016г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ РО «ЗимПК»

_____ И.В. Бутенко
«11» февраля 2016г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Зимовниковский педагогический колледж»
на 2016-2019 годы

Коллективный договор прошел
протокол № __ от « » __ 2016г.
Уведомительную регистрацию в органе
по труду

_____ Регистрационный номер № __ от
« » __ 20 __ г.
Руководитель органа по труду

_____ (должность, ФИО)

М.П.

Коллективный договор прошёл
уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № _____ от _____
Заместитель министра –
начальник управления по труду

_____ Г.В. Павлятенко

Зимовники, 2016 г.