



ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПО-4.2.3-35-2013

ГБПОУИО «ИАТ»

Договор

Коллективный договор

4.2.3. Управление документацией

Принят на общем собрании
трудового коллектива
13 марта 2013 г.

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

СМК.2-ПО-4.2.3-35-2013

Версия 01

Иркутск



ГБПОУИО «ИАТ»

Коллективный договор

СМК.2-ПО-4.2.3-35-2013

Введено впервые

Согласовано:

От работодателя:

Директор ГБПОУИО «ИАТ»



Семенов В.Г.

От работников:



Быкова С.Н.

Дата введения в действие «20» марта 2013 г.,
приказ по техникуму № 47,
приказ о переименовании ОГБОУ СПО «ИАТ» в ГБПОУИО «ИАТ»
№72 от 04.06.2015 г.

Настоящий документ является внутренним документом ГБПОУИО «ИАТ»



ГБПОУО «ИАТ»

Коллективный договор

СМК.2-ПО-4.2.3-35-2013

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Иркутской области «Иркутский авиационный техникум»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами в сфере регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники учреждения, в лице их представителя — преподавателя **Быковой Светланы Николаевны**;

– работодатель, в лице его представителя — директора **Семенова Владислава Георгиевича**.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителей коллектива:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об оплате труда работников и другие локальные акты по вопросам оплаты и стимулирования труда;
3. Положение о согласительной комиссии;
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;



5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
6. Соглашение по охране труда.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами в сфере регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем в соответствии с п.66 Типового положения об образовательном учреждении СПО, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения преподавателя. Верхний предел учебной нагрузки ограничивается в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

2.3. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда. То есть изменение числа групп или количества обучающихся (студентов), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д., при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности)

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.4. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения работника определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.



3.3.3. Распространить предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования данного уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ и при успешном обучении в учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

Представлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—175 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 учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты по оплате труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ). В случае массовых увольнений (критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях) - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий (ч.1 ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать ссылку на приказ о сокращении численности или штата работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не более 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Выбор работников, увольняемых по сокращению штата, должен осуществляться с учетом преимущественного права на оставление на работе (ст.179 ТК РФ).

Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Как доказательство более высокой



производительности труда используются такие показатели, как выполнение значительно большего объема работ по сравнению с другими работниками, получение премий и поощрений и т.д. При равной производительности труда выделяются те работники, которые имеют более высокую квалификацию (уровень образования и соответствие квалификационным требованиям, предъявляемым к той или иной категории работников).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается:

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовоеувечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- семейным - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помошь, которая является для них постоянным или основным источником средств существования). Подтверждением постоянной помощи члену семьи (иждивенцу) может являться совместное проживание или документ о переводе денежных средств.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представителя работников, а также условиями трудового договора должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.1.4. Составление расписания учебных занятий (по возможности) осуществляется с учетом мнения преподавателя.

5.1.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению для методической работы и повышения квалификации.

5.1.6. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.



В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.1.7. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5. 2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника продолжительность определяется по соглашению работника и работодателя;
- и иных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, а также локальными нормативными актами (лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи, если болезнь длится дольше срока, указанного в законодательстве, лицам, допущенным к вступительным экзаменам в высшее учебное заведение).

5.2.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года при условии, что это не отразится отрицательно на деятельности образовательного учреждения. Оплата такого отпуска осуществляется при наличии внебюджетных средств и определяется Уставом образовательного учреждения.

5.3. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников (Приложение № 2).

6.1.3. Заработка плата выплачивается работникам в денежной форме, согласно Положению об оплате труда работников областного государственного образовательного учреждения, с ежемесячными выплатами компенсационного и стимулирующего характера.



ГБПОУО «ИАТ»

Коллективный договор

СМК.2-ПО-4.2.3-35-2013

Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц.

6.1.4. Заработка плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

6.1.5. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.2. Работодатель обязуется сохранять за работниками, приостановившими работу на весь период до выплаты ему задержанной зарплаты, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.4. Средства от экономии фонда заработной платы использовать по решению Социальной комиссии на премирование, на оказание материальной помощи, в том числе на санаторно-курортное лечение.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

Обеспечивает работников бесплатным пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.2. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.3. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере предусмотренным законодательством ежемесячно.

7.4. Организует охрану личных авторских и имущественных прав и осуществляет, при наличии внебюджетных средств, выплату за служебные произведения в размере должностного оклада и процент за сложность служебного произведения

7.5. Осуществляет, при наличии внебюджетных средств выплату дополнительного выходного пособия в размере 5000 руб. следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовоеувечье в данном учреждении;
- имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет;

7.6. Компенсирует услуги сотовой связи работниками занятым в хозяйственной и административной службах (диспетчер расписания, комендант, руководителям структурных подразделений) при наличии внебюджетных средств.

7.7. Выплачивает работникам техникума по их письменному заявлению материальную помощь в случае смерти близких (муж, жена, мать, отец, дети), болезни (в случае длительного или дорогостоящего лечения), форс-мажорных обстоятельств (пожар, наводнение, ограбление) и т.п.



ГБПОУО «ИАТ»

Коллективный договор

СМК.2-ПО-4.2.3-35-2013

При рассмотрении заявления и выделении денежных средств принимает участие социальная комиссия.

Социальная комиссия имеет право обратиться к работодателю с просьбой о выделении материальной помощи работнику учреждения.

7.8. При наличии и возможности внебюджетных средств выделять беспроцентную ссуду работникам учреждения в следующих случаях:

- получение высшего образования для преподавателей по специальности, необходимой для работы в учреждении;
- для приобретения жилья при предоставлении соответствующих документов;
- в случае смерти близких (муж, жена, мать, отец, дети), болезни (в случае длительного или дорогостоящего лечения), форс-мажорных обстоятельств (пожар, наводнение, ограбление) и т.п.

При рассмотрении заявления и выделении денежных средств принимает участие представитель от коллектива.

7.9. По возможности предоставляет работникам учреждения использовать служебный транспорт техникума (с оплатой ГСМ) для личных нужд (переезд на новое место жительства; похороны)

7.10. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;
- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

8 Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.2. Выделять ежегодно средства на выполнение мероприятий по охране труда и аттестацию рабочих мест.

8.3. Заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.4. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.



ГБПОУО «ИАТ»

Коллективный договор

СМК.2-ПО-4.2.3-35-2013

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

8.9. Организовывать контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель работников.

8.10. Осуществлять совместно с работниками контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.11. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устраниению.

8.12. Обеспечить прохождение бесплатных периодических медицинских осмотров (диспансеризации) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

8.14. Ежегодно к Новому году детям (до 14 лет) сотрудников организовывать новогодние праздники с вручением подарков.

8.15. Осуществлять выплаты сотрудникам техникума, при наличии внебюджетных средств, к следующим праздникам: День Учителя, 8 марта (женской половине коллектива), 23 февраля (мужской половине коллектива).

8.16. При выделении средств учредителем, компенсировать приобретение путёвки на лечение и отдых по решению комиссии по социальному страхованию.

8.17. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.18. В целях пропаганды здорового образа жизни предоставлять возможность сотрудникам техникума пользоваться спортивным залом и спортивным инвентарем.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

- 6.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 6.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об реализации их на производственном собрании.
- 6.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 6.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.



ГБПОУИО «ИАТ»

Коллективный договор

СМК.2-ПО-4.2.3-35-2013

- 6.5. Настоящий коллективный договор действует в течение четырех лет со дня подписания.
- 6.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.
- 6.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется ревизионной комиссией, выбранной из представителей коллектива и администрации.



ГБПОУИО «ИАТ»

Коллективный договор

СМК.2-ПО-4.2.3-35-2013

12 Приложения

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников
3. Положение о согласительной комиссии.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
6. Соглашение по охране труда.



ГБПОУИО «ИАТ»

Коллективный договор

СМК.2-ПО-4.2.3-35-2013

13 Лист регистрации изменений

ИЗМЕНЕНИЕ № 1

Дата внесения изменения	Основание для внесения изменения	№ страницы
Текст до изменения	Текст после внесения изменения	

Изменение/дополнение разработано: _____
должность _____
фамилия, инициалы _____

ИЗМЕНЕНИЕ № 2

Дата внесения изменения	Основание для внесения изменения	№ страницы
Текст до изменения	Текст после внесения изменения	

Изменение/дополнение разработано: _____
должность _____
фамилия, инициалы _____