

Департамент образования Ярославской области

ГПОУ ЯО Рыбинский лесотехнический колледж

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ
РЫБИНСКИЙ ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ
КОЛЛЕДЖ
на 2017-2019 Г**

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НАСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ РЫБИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА	
ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
Регистр. № 131	дата 24.02.2017г.
Ф.И.О. отв. лица <i>Торжков Ю.Н.</i>	

Коллектив
Директор
В. Н. Шартов



Принят на собрании
трудового коллектива
« 20 » февраля 2017 г.
протокол № 1
от « 20 » февраля 2017 г.

п. Тихменево

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключенным между работодателем и работниками в лице Совета трудового коллектива, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном профессиональном образовательном учреждении Ярославской области Рыбинский лесотехнический колледж (Далее - Учреждение) на основе согласования взаимных интересов сторон.
- 1.2. Коллективный договор Учреждения заключен в соответствии с региональным Отраслевым Соглашением по учреждениям системы образования Ярославской области на 2015 - 2017 годы, иными актами, содержащими нормы трудового права и направлен на:
 - обеспечение социальной стабильности и социального партнерства в Учреждении;
 - определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников - Учреждения;
 - установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работников;
 - создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, Отраслевым Соглашением по учреждениям системы образования Ярославской области на 2015 - 2017 годы.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются
 - работники – в лице Совета трудового коллектива;
 - работодатель – директор Учреждения Шаров В.Н.
- 1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителем Совета трудового коллектива и работодателя и действует в течение 3-х лет.
- 1.6. В течение семи дней со дня подписания коллективного договора администрация направляет его на уведомительную регистрацию в орган по труду.
- 1.7. Контроль над выполнением обязательств по коллективному договору осуществляется совместной комиссией администрации и Совета трудового коллектива в виде проверки не реже одного раза в год.

II. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и Учреждением (работодателем), возникающие на основе письменного трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" и коллективным договором Учреждения.

2.2. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством и коллективным договором, являются недействительными.

Письменный трудовой договор оформляется с каждым работником, независимо от стажа его работы в организации не позднее 3 рабочих (ч. 2 ст. 67) дней со дня фактического допущения работника к работе.

Трудовой договор с работниками организаций заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с Уставом, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в Учреждении.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией и квалификационной характеристикой должности.

2.4. О предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость такого изменения, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.5. Администрация Учреждения после вступления трудового договора в силу обязуется:

- не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев ст. 60, 74 трудового Кодекса;
- изменять условия трудового договора только по соглашению сторон и в письменной форме;
- расторгнуть трудовой договор по инициативе работника в срок, указанный в заявлении работника в случаях, предусмотренных ст. 80 ТК РФ;
- прекращение трудового договора производить только по основаниям, указанным в ТК РФ;

- решать вопросы о необходимости сокращения численности или штата работников в конкретных подразделениях с учетом мнения Совета трудового коллектива;
- расторгать трудовой договор с работником по инициативе работодателя с учетом мотивационного мнения Совета трудового коллектива по основаниям, указанным в п. п. 2, 3, 5 ст. 81, ст. 336 ТК РФ;
- при сокращении численности или штата работников выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднемесячного заработка;
- при принятии решения о ликвидации организации, сокращения численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении договоров с работниками, в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.6. Трудовые отношения в Учреждении регулируются следующими локальными нормативными актами:

- положением об аттестации работников Учреждения;
- формами трудовых договоров и дополнительных соглашений с различными категориями работников;
- положением о нормировании труда преподавателей (учебной, методической, научной и другой работы) и других работников;
- положением о порядке планирования учебной нагрузки.

III. Охрана труда

3.1 Администрация Учреждения разрабатывает и принимает с учетом мнения Совета трудового коллектива:

- положение об охране труда в соответствии с ТК РФ и Федеральным Законом от 17.07.99 г. «Об основах охраны труда в РФ»;
- положение о порядке обучения и проверки знаний по охране труда работников;
- План мероприятий по улучшению условий труда и снижению травматизма.

3.2 Администрация Учреждения обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- применение индивидуальных средств защиты работников, соответствующие требованиям охраны и условиям труда на каждом рабочем месте;
- соответствующий тепловой режим в помещениях Учреждения, подготовленных к зиме;
- режим труда и отдыха;

- приобретение и выдачу спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств соответствующих установленным нормам;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведения инструктажей по охране труда и технике безопасности;
- проведение обязательных медицинских осмотров;
- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда.

3.3 Совет трудового коллектива обязуется:

- постоянно осуществлять общественный контроль состояния охраны труда во всех подразделениях Учреждения.

3.4. В области охраны труда работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение охраны труда и техники безопасности;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и другими Федеральными законами.

3.5. Администрация Учреждения гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, ему должна быть предоставлена другая работа на время устранения такой опасности.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты запрещается требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, а возникший по этой причине простой оплачивается в соответствии с ТК РФ.

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

IV. Оплата труда, социальные гарантии и компенсации

4.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается:

- на основании трудового кодекса РФ, регионального Отраслевого Соглашения по учреждениям системы образования Ярославской области на 2015-2017 годы;
- на основе Постановления правительства Ярославской области № 465-п от 29 июня 2011 с изменениями и дополнениями «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области»;
- в соответствии с Положением об оплате труда и материального стимулирования в Учреждении в части доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера.

4.2. Размеры и виды доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера определяются Учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в Положении об оплате труда и материального стимулирования, которое принимается Советом трудового коллектива и утверждается директором Учреждения.

4.3. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда устанавливается:

- за условия труда, отклоняющиеся от нормальных в размерах, предусмотренных действующим законодательством (ст. ст. 149-154 ТК РФ) и настоящим договором, а именно:
 - при выполнении работ различной квалификации, увеличение объема работ, при совмещении профессий, расширении зон обслуживания;
 - при исполнении обязанностей временно отстраненного работника, при сверхурочной работе;
 - при работе в выходные и праздничные дни; при работе в ночное время;
- за труд в особых условиях, по результатам аттестации рабочих мест по перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

4.4. Оплата времени простоя производится, если работник письменно предупредил администрацию Учреждения о начале простоя в соответствии со ст. 157 ТК РФ:

- по вине администрации Учреждения – в размере не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника;
- по вине администрации Учреждения и работника – в размере не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки (оклада) работника;
- по вине работника – не оплачивается.

- 4.5. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится только в денежной форме (ст. 131 ТК РФ), перечисляется на карточки через отделение Сбербанка;
- 4.6. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях в сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка.
- 4.7. Сроки выплаты аванса за первую половину месяца и окончательного расчета за месяц устанавливаются 30 числа текущего месяца и 15 числа месяца, следующего за отработанным месяцем соответственно.
- 4.8. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).
- 4.9. Компенсации, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основным и в размерах, установленных ст. ст. 165-188 ТК РФ:
- при направлении в служебные командировки;
 - при переезде на работу в другую местность;
 - при исполнении Государственных или общественных обязанностей;
 - при совмещении работы с обучением;
 - при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
 - при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации;
 - при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу;
 - при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.
- 4.10. В целях повышения социальной защищенности работников, закрепления кадров, привлекательности труда в лесном хозяйстве, усиления дисциплины труда, работодатель, при наличии финансовых средств, производит выплаты стимулирующего и социального характера. Выплаты осуществляются с учетом мнения Совета трудового коллектива из средств областного бюджета, средств от приносящей доход деятельности Учреждения в размере согласно нормативам, утвержденным локальными нормативными актами, на каждый финансовый год, при наличии средств на счете.
- Направления расходов от приносящей доход деятельности:
- выплаты в случае гибели сотрудника на производстве, гибели или потери близких родственников, тяжелых заболеваниях и др. случаях;
 - выплаты, связанные с юбилейными датами работников лесхоза-техникума (50, 55, 60, 65, 70 и далее через каждые 5 лет) в размере 5 000 рублей;
 - выплаты в случае рождения ребенка (детей), свадьбы в размере МРОТ;

- выплаты единовременного вознаграждения в размере должностного оклада работникам лесхоза-техникума, достигшим пенсионного возраста, проработавшим в техникуме не менее 20 лет, увольняющимся из техникума: по собственному желанию, по соглашению сторон и в связи с истечением срока договора;
 - культурно-массовая и оздоровительная работа;
 - оплата путевок в детские оздоровительные лагеря для детей сотрудников, для сотрудников в санатории-профилактории;
 - приобретение новогодних подарков для детей сотрудников;
 - проведение праздничных мероприятий по случаю знаменательных дат.
- 4.11. Социальное страхование осуществляется и гарантируется исполнением федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «О государственных пособиях граждан, имеющих детей», «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях».

V. Рабочее время и время отдыха

5.1 Работники Учреждения имеют право:

- на нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);
- на сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю (ст. 92, ст. 333 ТК РФ) – преподавательский состав.

Неполное рабочее время предоставляется:

- по соглашению сторон трудового договора;
- по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет);
- женщинам, работающим на селе на основании постановления Верховного совета РСФСР № 298/3-1 от 01.11.1990 г.

5.2 Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения (графике сменности, графике расписания занятий и т.д.) – ст. ст. 100, 103-105, 108-110 ТК РФ.

5.3 Сверхурочная работа производится без согласия работника в случаях, указанных частью 3 ст. 99 ТК РФ. В случаях, указанных частью 2 ст. 99 ТК РФ – с письменного согласия работника, а в остальных случаях – с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

5.4 Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ с письменного согласия работников. В случаях, указанных в части 3

ст. 113 ТК РФ – без их письменного согласия, а в остальных случаях – с письменного согласия работников и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

5.5 Работники Учреждения имеют право:

- на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);
- на ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней для педсостава (ст. 115 ТК РФ), № 724.
- на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116-120 ТК РФ).

5.6 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утвержденным администрацией с учетом мнения Совета трудового коллектива, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.7 Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска допускается по соглашению сторон.

5.8 Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника, при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

5.9 По письменному заявлению работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с согласия работодателя (ст. 126 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

5.10 Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению и с согласия работодателя, в случаях, определенных ст. 128 ТК РФ.

5.11 Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения регулируется локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со ст. 372 ТК РФ:

- правилами внутреннего распорядка Учреждения;
- списком профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день;

VI. Гарантии прав Совета трудового коллектива

6.1 Права и гарантии деятельности Совета трудового коллектива определяются трудовым кодексом РФ, настоящим договором.

6.2 Администрация Учреждения обязуется:

- соблюдать права и гарантии Совета трудового коллектива, способствовать его деятельности;
- предоставлять Совету трудового коллектива по его запросам информацию, необходимую для рассмотрения вопросов по

заработной плате, условий охраны труда, условий проживания студентов в общежитиях, общественного питания, оздоровления сотрудников, выполнения трудового законодательства и Коллективного договора и другим социальным вопросам.

- обеспечить участие представителей Совета трудового коллектива в работе Совета Учреждения по вопросам, затрагивающим социальные интересы работников;

6.3 Совет трудового коллектива обязуется:

- содействовать реализации настоящего договора, укреплению социального партнерства, недопущению социальной напряженности в коллективе Учреждения;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников, в т. ч. судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам трудового коллектива;
- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников;
- осуществлять общественный контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим договором;
- применять необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников Учреждения.

VII. Улучшение жилищно-бытовых условий и организация общественного питания в Учреждении

7.1 Администрация Учреждения обязуется:

- ежегодно рассматривать вопросы о готовности учебного корпуса, общежитий к новому учебному году на заседаниях Совета Учреждения;
- организовать общественное питание студентов;
- организовать общественный контроль за организацией питания студентов.

7.2 Совет трудового коллектива обязуется:

- ежегодно проводить конференцию по выполнению условий коллективного договора;
- организовать контроль за качеством приготовления пищи в столовой и культурой обслуживания.
- Предоставлять работникам учреждения один раз в год транспортные услуги с оплатой 50%.

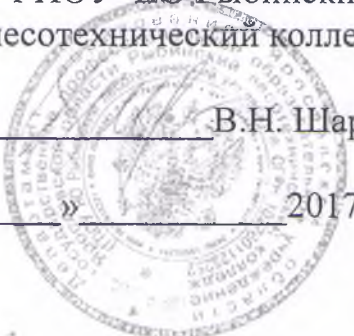
VIII. Контроль за исполнением коллективного договора

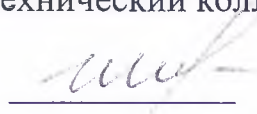
- 8.1 Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется совместной комиссией администрации и Совета трудового коллектива.
- 8.2 Администрация и Совет трудового коллектива в порядке осуществления контроля над выполнением условий коллективного договора вносят представления об устранении выявленных нарушений, привлечения виновных к ответственности и обязуются не реже 1-го раза в год проводить обсуждение хода выполнения данного договора на совместном заседании Совета Учреждения и Совета трудового коллектива.

IX. Ответственность за невыполнение коллективного договора

- 9.1 Лица, представляющие администрацию Учреждения или трудовой коллектив, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по Коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке согласно ст. 55 ТК РФ.

Договор подписан:

Директор
ГПОУ ЯО Рыбинский
лесотехнический колледж

В.Н. Шаров
« _____ » _____ 2017 год

Председатель Совета трудового
коллектива
ГПОУ ЯО Рыбинский
лесотехнический колледж

« _____ » _____ 2017 год

11



Пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью

11 (одиннадцать) листов

Директор ГПО «ЯО Рыбинский
лесотехнический колледж

В.Н.Шаров

