

Директор ГБОУ СПО НСО «НГРТ»
Крупская И.В.



Председатель рабочей группы
Журавлева А.Г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГБОУ СПО НСО «Новосибирский геологоразведочный техникум»
на 2012-2015 гг.**

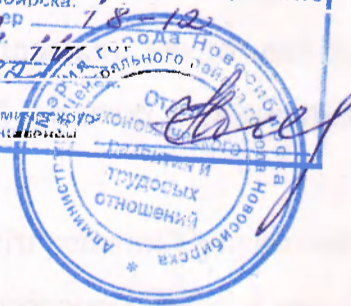
Принят на собрании трудового коллектива

« 29 » 03 20 12 г.

Протокол № 2

Подписан « 29 » марта 2012 г.

2012-2015 гг. (с изменениями)
№ 2/2012
зарегистрирован в отделе экономического развития
и трудовых отношений администрации Центрального
района города Новосибирска.
Регистрационный номер
от 17.03 20 12 г.
Количество листов 11
Приложения на 01 1 1
Начальник отдела экономического
развития и трудовых отношений



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации, Новосибирской области и отраслевым соглашением на 2011-2013 гг.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения в лице *рабочей группы по составлению коллективного договора*

руководство учреждения в лице директора Крупской И.В., именуемого далее Работодатель.

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

1.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации коллективного договора, оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью, подлежат уведомительной регистрации в том же порядке, что и коллективный договор и доводятся до сведения работников учреждения.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора

в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с 11.05.2012г. и действует до 11.05.2015г.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора начинаются не позднее 7 дней со дня указанного предложения.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.8. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему являющихся неотъемлемой частью.

2. Оплата труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения (далее - Положение). (Приложение №1).

2.2. Оплата труда работников осуществляется в пределах базового фонда оплаты труда.

2.3. Месячная заработная плата работников, отработавших норму

рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

2.4. Работодатель с учетом мнения рабочей группы устанавливает в Положении размер выплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест), разделение рабочего времени на части, совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы).

2.5. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам устанавливаются Работодателем в Положении, в пределах базового фонда оплаты труда, с учетом мнения рабочей группы. Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляется приказом Работодателя.

2.6. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей месячного должностного оклада работника.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.7. Заработная плата в учреждении выплачивается в два срока: 15 и 30 числа текущего месяца.

2.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на **неопределенный** срок. Заключение срочного трудового договора допускается в **случаях**, когда трудовые отношения не могут быть установлены на **неопределенный** срок с учетом характера предстоящей работы или условий его **применения**, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и **расторжения** определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений **соответствующих** нормативных правовых актов, отраслевого соглашения и **коллективного** договора, устава и других локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий **работника**, установленный трудовым законодательством, отраслевым соглашением, **иными** соглашениями и настоящим коллективным договором, являются **недействительными** и не могут применяться.

3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с **работником** ознакомить его под роспись с настоящим коллективным **договором**, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 5) и **иными** локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к **трудовой** функции работника.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии со ст. 91 Трудового кодекса РФ нормальная **продолжительность** рабочего времени работников учреждения не может **превышать** 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников (Приложение №10) в соответствии с **трудовым** законодательством устанавливается сокращенная продолжительность **рабочего** времени (с учетом специфики). При этом заработная плата **выплачивается** в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.2. По соглашению между Работником и Работодателем могут

устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.3. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очереди, установленной графиком отпусков (Приложение №3).

График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения Работодателем и работниками.

Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

4.4. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена, по выбору работника, в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.5. Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством, работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск: работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам с ненормированным рабочим днем, работникам руководителя учреждения. (Приложение №3).

4.6. Дополнительный отпуск присоединяется полностью или частично по желанию работника к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска

допускается только с согласия работника.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению

между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

4.7. Работодатель предоставляет по желанию работника кратковременный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в случаях: свадьбы работника; свадьбы детей; рождения ребенка у работника, смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры и др.). По желанию работника в указанных случаях он может взять дни в счет ежегодного отпуска с оплатой.

4.8. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и с учетом мнения представительного органа работников по письменному приказу представителя работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5. Кадровая политика и содействие занятости

5.1. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров проводится в соответствии с Положением (Приложение № 4).

5.2. Работодатель создает условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим оснащением и развитием учреждения.

5.3. Работодатель проводит с представительным органом работников консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования. В целях предотвращения массового высвобождения работников разрабатывает соответствующие мероприятия.

5.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель:

производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при совмещении работы с обучением и повышении квалификации по направлению работодателя без отрыва от работы;

осуществляет выплаты компенсаций, предусмотренных статьями 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

не допускает увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения;

предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы.

5.6. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы без сохранения заработной платы 4 часа в неделю.

6. Охрана труда

Работодатель:

6.1. Обеспечивает приобретение и выдачу за счёт собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств

■ индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятых на работах с вредными и (или) ■ опасными условиями труда, а также работах, выполняемых в особых ■ температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение №7).

6.2. Обеспечивает проведение обучения безопасным методам и приёмам ■ выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, ■ проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки ■ знания требований охраны труда.

6.3. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по ■ охране труда для работников.

6.4 Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда ■ с последующей сертификацией работ по охране труда.

6.5. Обеспечивает проведение за счёт собственных средств обязательных ■ предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение ■ трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), (Приложение № ■ 9).

6.6. Утверждает перечень должностей, и профессий работников, занятых ■ на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ■ которым устанавливается дополнительный отпуск и сокращенная ■ продолжительность рабочей недели (Приложение № 10).

Представительный орган работников:

6.9. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав ■ и интересов работников в области охраны труда.

6.10. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных актов ■ об охране труда.

6.11. Обращается в соответствующие органы с требованиями о ■ привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении ■ нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

6.12. Организует проведение проверок по выполнению мероприятий по ■ улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев,

профессиональных заболеваний, аварий.

6.13. Содействует проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждении.

7. Контроль за выполнением коллективного договора

7.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в орган по труду по месту нахождения организации и доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение двух недель со дня его подписания.

7.2. Стороны обязуются регулярно (два раза в год) информировать друг друга о действиях по реализации коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

7.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора, разрешение разногласий, возникающих в ходе его выполнения осуществляет комиссия по заключению и реализации настоящего коллективного договора и соответствующий орган по труду. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются комиссией.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

7.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

7.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, возникновения конфликтов.

7.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Положение об оплате труда работников учреждения (в т.ч. выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных; размеры надбавок, премий и других выплат стимулирующего

характера).

2. График отпусков.

3. Перечень категорий работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

4. Положение о повышении квалификации педагогических работников.

5. Правила внутреннего трудового распорядка.

6. План-график проведения аттестации рабочих мест.

7. Перечень работ, профессий и должностей, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (по нормам).

8. График проведения обучения и проверки знаний по охране труда.

9. График проведения медицинского осмотра работников.

10. Перечень категорий работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

11. Положение о профессиональной подготовке и повышении квалификации специалистов.

12. Положение о порядке прохождения предварительного и периодического медицинских осмотров работников ГБОУ СПО НСО «Новосибирского геологоразведочного техникума».