

Департамент внутренней и кадровой политики Белгородской области
Областное государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение «Яковлевский политехнический техникум»

Коллективный договор

на 2019 - 2021 г.

Принят на общем собрании
работников техникума:
протокол № 12
от 25 декабря 2019 г.

От работодателя:

Директор
ОГАПОУ «Яковлевский
политехнический техникум»



М.Н. Нефедов/

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ОГАПОУ «Яковлевский
политехнический техникум»



Д.В. Лобанов/

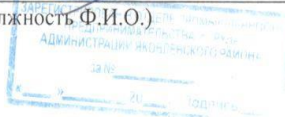
Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный № 124 от 06.12.19

Руководитель органа по труду: _____


(должность Ф.И.О.)



г. Строитель

Настоящий коллективный договор областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Яковлевский политехнический техникум» (далее – Техникум) на 2019 -2021 годы заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» с учетом изменений и дополнений к нему и направлен на повышение качества услуг юридическим лицам и гражданам в сфере образования, обеспечение защиты социальных, экономических прав и законных интересов работников, поддержание достаточного уровня их жизни.

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ОГАПОУ «Яковлевский политехнический техникум» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор Техникума на 2019-2021 годы заключается между работниками Техникума в лице представителей трудового коллектива и администрацией Техникума в лице директора в целях урегулирования в рамках действующего законодательства трудовых и социально-экономических отношений и является обязательным для выполнения обеими сторонами.

1.2. Действие коллективного договора распространяется на работников и работодателя Техникума. Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательного выполнения.

1.3. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения, не снижающие действующие гарантии для работников.

1.4. Работодатель признаёт профком единственным представителем работников техникума, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и иных связанных с трудом социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения Коллективного договора.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, его реорганизации, расторжении контракта с руководителем организации. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Договорившиеся стороны обязуются:

2.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем Техникума, выступать в органах государственного

управления по вопросам защиты экономических и социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, рекомендаций.

2.2. Обеспечивать контроль за выполнением коллективного договора, порядком внесения в него изменений и дополнений, так же выполнение установленных законодательством и данным Коллективным договором минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.

2.3. Принимать совместные меры, направленные на:

- обеспечение достойной жизни работников,
- повышение эффективности работы,
- создание здоровых и безопасных условий труда,
- совершенствование организации и стимулирование оплаты труда,
- обеспечение роста заработной платы,
- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников, пенсионеров, инвалидов Техникума;
- повышение профессионального уровня работников.

2.4. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Техникуме, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

2.5. Для стимулирования высокопроизводительного труда, повышения квалификации и профессионального роста организовывать соревнования и конкурсы в Техникуме.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премировании работников областного государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Яковлевский политехнический техникум»

(в ред. постановления правительства Белгородской области от 07.04.2014 № 138-пп)

(Приложение №1)

Обязанности работодателя

2.6. Заключать Коллективный договор с работниками Техникума в лице их представителей, уполномоченных на представительство общим собранием работников.

2.7. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с представителями трудового коллектива Техникума, обеспечивать их необходимой информацией и нормативной документацией, руководствуясь при этом постановлением Правительства РФ от 05.12.91 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

2.8. Обеспечить работников оборудованием, документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей и создавать все необходимые условия для труда, освоение передового опыта, достижений науки и техники. Создавать необходимые условия для высокопроизводительного труда.

2.9. Обеспечивает работникам соответствующую оплату их труда, на основании действующих положений.

При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере не более 12 процентов тарифной ставки (оклада) либо в конкретных размерах по категориям работников.

При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- к праздникам 8 Марта, 23 февраля,
- к профессиональным праздникам,
- за подготовку техникума к новому учебному году,
- по другим основаниям.

2.10. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников.

2.11. Представлять интересы трудового коллектива перед государственными, хозяйственными и общественными органами.

2.12. Осуществлять подготовку (переподготовку) и повышение квалификации работников Техникума.

Обязанности работников Техникума

2.13. Полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда.

2.14. Своим добросовестным отношением к труду способствовать повышению престижа Техникума.

2.15. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции.

2.16. Соблюдать правила техники безопасности, требования охраны труда.

2.17. Бережно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов.

2.18. Повышать свой профессиональный уровень в соответствии с утвержденной программой.

2.19. Принимать участие в подготовке учебных кабинетов и лабораторий к новому учебному году.

Правила внутреннего трудового распорядка работников Техникума (Приложение № 2)

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок.

3.2. Трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставлять работнику условия по обусловленной трудовой функции, обеспечивать условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату. Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором, иными локальными нормативными актами и соглашением сторон.

3.3. Трудовой договор с работником Техникума заключается в письменной форме и включает в себя наименование должности, место работы, условия оплаты труда, режим работы, количество дней отпуска, дополнительные льготы.

3.4. В условиях трудового договора может быть включено испытание в целях проверки соответствия работника порученной работе. Установление работнику срока испытания не может превышать 3 месяца. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяется положение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха Работников Техникума определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1), иными локальными нормативными актами Техникума, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы.

4.2. Работникам из числа административного персонала, учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и обслуживающего персонала Техникума устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников колледжа (педагог-психолог, методист, социальный педагог, мастер производственного обучения, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности) устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю за ставку заработной платы, педагогам дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) -18 часов в неделю (приказ Министра образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

4.4. Преподавателям за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году по трудовому договору, кроме того по производственной необходимости возможна почасовая оплата объёмом до 300 педагогических часов. За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, 8 выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года (приказ Министра образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601).

Педагогические Работники должны быть ознакомлены под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

Для директора и заместителей директора техникума количество часов педагогической (преподавательской) работы в год не может превышать 360 часов.

4.5. Учебная нагрузка педагогическим Работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим Работникам на период нахождения указанных Работников в соответствующих отпусках.

4.6. Продолжительность непрерывной рабочей недели (шестидневная или пятидневная рабочая неделя соответственно) с одним или двумя выходными днями в неделю, сменный график работы устанавливается для Работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днём является воскресенье (за исключением сменного графика).

4.7. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени. Ставки заработной платы, установленные за 18 часов преподавательской работы в неделю и за 720 часов преподавательской работы в год, являющейся нормируемой частью работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения

ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

4.8. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических Работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период Работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.9. Привлечение Работодателем Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия Работника (кроме Работников, работающих по графику сменности) и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

4.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещается (кроме Работников, работающих по графику сменности).

4.11. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Техникума (в соответствии со ст. 113 ТК РФ). В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения профкома Колледжа. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу Работодателя.

4.12. В течение рабочего дня Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Техникума.

4.13. Администрация обязана организовать учёт явки на работу и ухода с работы работников.

4.14. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Работникам предоставляется время отдыха в соответствии с трудовым законодательством и утвержденным графиком сменности.

5.2. Всем работникам предоставляются выходные дни (при пятидневной рабочей недели – два выходных дня: суббота, воскресенье; при шестидневной рабочей неделе – воскресенье). Продолжительность перерыва на обед в Техникуме составляет 60 минут.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 123 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Всем работникам Техникума предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы в соответствии с требованиями законодательства по видам профессиональной деятельности.

5.4. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.5. Педагогическим работникам установлен ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 (ред. от 07.04.2017) "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

5.6. Библиотечным работникам сверх основного отпуска устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за библиотечный стаж работы из расчета 1 рабочий день за полный календарный год работы, но не более 12 рабочих дней в соответствии с Законом Белгородской области от 09.11.1999 № 81(в ред. законов Белгородской области от 02.11.2015) «О библиотечном деле». Дополнительный отпуск присоединяется к основному.

5.7. Работникам, имеющим группу инвалидности, ежегодный оплачиваемый отпуск увеличивается на 2 календарных дня (30 календарных дней).

5.8. Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст.286 ТК РФ).

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.9. Работникам, не связанным с педагогической деятельностью, установлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.10. Нерабочие праздничные дни, приходящие на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии больничного листа.

5.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Техникуме. До достижения шести месяцев оплачиваемый отпуск может быть так же предоставлен работнику по соглашению сторон.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

Очередность предоставления отпусков (график отпусков) утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом отпуск предоставляется по письменному заявлению

работника, согласованному и завизированному его непосредственным руководителем и предоставленному за две недели до начала отпуска.

5.12. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2).

Ежегодные отпуска, как правило, педагогическим работникам предоставляются в период летних каникул.

Не позднее 10 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую в отдел кадров, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

5.13. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации

5.14. Оплата за время отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, если администрация своевременно не выплатила отпускные, то по требованию работника отпуск должен быть перенесен.

5.15. Работникам гарантируется предоставление кратковременного отпуска без сохранения заработной платы (не более 3-х дней) в случае:

- свадьбы детей,
- проводов детей в армию.

5.16. Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году,

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году,

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении 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,

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти родственников – до пяти календарных дней,

5.17. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по

письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.18. Педагогическим Работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы может предоставляться длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.19. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 календарных дней.

5.20. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий год.

5.21. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

6.УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Оплата труда

Работодатель обязуется

6.1. Осуществлять оплату труда работникам Техникума в соответствии с заключенными трудовыми договорами по утвержденным тарифным ставкам (должностным окладам) и положением о премировании в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.

6.2. Работникам гарантируется оплата труда, в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

6.3. Производить выдачу заработной платы работникам Техникума в соответствии с Трудовым кодексом РФ, не реже двум раз в месяц, установленный правилами внутреннего трудового распорядка (коллективным договором, трудовым договором). Окончательный расчет по заработной плате производить не позднее 5 числа следующего месяца с расчетными листками о начисленной заработной платы, производить отчисления во внебюджетные фонды. Месячная заработная плата работников (включая внутренних и внешних совместителей по трудовому договору) техникума выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором, и состоит из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, доплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера

6.4. Перечислять заработную плату, по желанию работников, на лицевые счета в любом банковском учреждении РФ.

6.5. В исключительных случаях отдельным работникам выдавать внеплановый аванс в счет заработной платы в размере не более месячного заработка.

6.6. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, по решению (определению) суда, выплачивать ему денежную компенсацию в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Гарантии в области занятости.

6.7. При высвобождении (увольнении) работников в связи с ликвидацией Техникума, сокращением численности или штата издаются приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения в соответствии с законодательством о труде.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье 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;
- работникам предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).

6.8. Работодатель обязуется содействовать работникам в повышении квалификации.

Меры по содействию занятости

6.9. Ограничивается применение иностранной рабочей силы.

6.10. Допускается перевод работника на неполный рабочий день (неделю) с оплатой за фактически отработанное время в случае, если

нормальная продолжительность рабочего времени экономически нецелесообразна. При переводе работника на неполный рабочий день в условиях, когда инициатива исходит от администрации, работодатель обязан предупредить об этом работника за два месяца, поскольку имеется изменение существенных условий труда.

6.11. Предупреждать работника персонально под расписку не менее чем за два месяца о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата. Предоставлять информацию не менее чем за три месяца о возможных массовых высвобождениях работников в органы государственной службы занятости населения.

6.12. Одновременно с предупреждением, высвобождаемым работникам, предлагаются появляющиеся вакансии, по их профессии, специальности, квалификации.

6.13. Предоставлять работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении по сокращению штатов, одного дня в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

6.14. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

6.15. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата, которым до достижения пенсионного возраста осталось 2 года и менее, не производить без предварительного обсуждения их на собрании трудового коллектива.

6.16. При высвобождении женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет им предлагаются имеющиеся вакансии, и в случае необходимости им обеспечивается обучение с целью повышения квалификации или восстановления квалификационных навыков, переподготовка по смежным специальностям в соответствии с ранее полученной квалификацией.

Порядок разрешения трудовых конфликтов (споров)

6.17. Трудовые споры между работниками и администрацией Техникума рассматриваются в соответствии с гл.60 и 61 ТК РФ.

Организация безопасной работы, улучшение условий труда, охрана здоровья

Работодатель признает, что обеспечение безопасности жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности является его обязанностью, и он несет за это ответственность в соответствии с законодательными актами РФ.

Работодатель обязуется

6.18. Обеспечивать безопасные условия труда работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов, на каждом рабочем месте.

6.19. Осуществлять индивидуальное добровольное страхование от несчастных случаев и болезней работников, деятельность которых связана с риском, в соответствии с Положением о порядке образования и использования страхового фонда.

6.20. Обеспечивать своевременную выдачу работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

6.21. Проводить обучение и инструктаж работников, проверку их знаний по технике безопасности.

6.22. Обеспечивать работников в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, содержать их в надлежащем состоянии. Обеспечить условия и охрану труда женщин.

6.23. Осуществлять организацию лечебно-профилактического обслуживания.

6.24. Не производить выплаты по возмещению морального вреда, вреда здоровью в случае нахождения пострадавшего в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения.

Перечень профессий и должностей, дающих право на получение спецодежды и других средств защиты (Приложение № 3)

Работник обязан

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения

опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. 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 и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется

7.1. При наличии денежных средств оказывать материальную помощь:

- при уходе в отпуск,
- при рождении ребенка
- на собственную свадьбу
- при заболевании сотрудника
- в День знаний (1 сентября) семьям, имеющим 3-х или более детей в возрасте до 18 лет,
- в случае смерти членов семьи (супруг(а), дети, родители) с выделением транспорта.

7.2. При возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожара, стихийного бедствия, потери жилья и пр.) администрацией принимается решение об оказании материальной помощи пострадавшим работникам.

7.3. Для организации похорон работников техникума и работников, вышедших на пенсию производить оплату ритуальных услуг и оказывать материальную помощь членам семьи умершего.

7.4. Предоставлять ежегодно один день оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей школьников младших классов (1-4 класс) по согласованию с администрацией техникума.

7.5. Предоставлять один день оплачиваемого отпуска в день рождения сотрудника по согласованию с администрацией техникума.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника, к которому прилагается документ (копия свидетельства о смерти, медицинская справка и др.)

7.6. Выделять денежное вознаграждение:

- работникам к 55-летию женщинам, 60-летию мужчинам в размере 5 000 рублей,
- при уходе на пенсию и увольнении по состоянию здоровья в размере 5 000 рублей.

7.7. Способствовать организации и проведению культурно-спортивной работы.

7.8. Предоставлять возможность обучения работникам техникума и их детям в отделении профессионального обучения техникума за 50 % стоимости обучения при условии, что работник имеет стаж работы в техникуме не менее 3 лет.

7.9. Молодым специалистам, получившим среднее или высшее образование и принятым на работу на должности педагогических работников в Техникум, оказываются меры социальной поддержки в течение первых трёх лет работы, путём установления ежемесячных гарантированных надбавок молодым специалистам в размере 30% от базового должностного оклада. В случае смены места работы в системе среднего профессионального образования количество отработанных лет считается суммарно.

Молодым специалистом в Белгородской области признается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и квалификации, принятый в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, на работу в образовательную организацию Белгородской области не позднее чем через один год после получения соответствующего документа об уровне образования и квалификации (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) (Закон Белгородской области 31.10.2014 № 314 от «Об образовании в Белгородской области»).

Работодатель имеет право

7.9. Предоставлять работникам возможность повышения квалификации, получения смежных профессий, обучения и переобучения профилирующим профессиям.

7.10. Заниматься благотворительной деятельностью.

7.11. Педагогу за год до ухода на пенсию или при выходе на работу педагога после декретного отпуска в течение года производить оплату по имеющейся ранее квалификационной категории.

Положение о платных дополнительных услугах (Приложение №4)

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8. 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 над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «а», «б» пункта 3 и пункту 5,7,8 статьи 81 ТК РФ, а также производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.5. 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).

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

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. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечислений средств не допускается.

8.7. 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.

8.8. Работодатель предоставляет председателю и казначею первичной профсоюзной организации в течение года 3 дня дополнительно к ежегодному оплачиваемому отпуску (ст. 377 ТК РФ).

8.9. 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 пунктом 2, подпунктом «а», «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82.374 ТК РФ).
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 89 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);
- установление заработной платы (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);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (п. 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) и другие вопросы.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей,

в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

9.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию

9.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города.

9.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

9.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в сложных жизненных ситуациях.

9.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ИЗМЕНЕНИЯ, ДОПОЛНЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

10.1. Срок действия настоящего договора с 2019- 2021 год.

10.2. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимному согласованию сторон. Изменение условий труда, социально-бытовых гарантий в сторону их улучшения вносятся решениями Работодателя.

10.3. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами в согласованных формах, порядке и сроках.

10.4. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора определяется законодательством (статья 55 ТК РФ: «Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном федеральным законом»).

10.5. Социальные гарантии, предусмотренные коллективным договором, действуют только при согласовании с профсоюзным комитетом техникума.