МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ КОМИ
КОМИ РЕСПУБЛИКАСА ЙӦЗӦС ВЕЛӦДАН, НАУКА ДА ТОМ ЙӦЗ ПОЛИТИКА МИНИСТЕРСТВО
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Сыктывкарский автомеханический техникум»
«СЫКТЫВКАРСА АВТОМЕХАНИЧЕСКӦЙ ТЕХНИКУМ»
УДЖСИКАСӦ ВЕЛӦДАН КАНМУ УЧРЕЖДЕНИЕ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное профессиональное образовательное учреждение «Сыктывкарский автомеханический техникум» на 2017 – 2019 г.г.

От работодателя:

Директор ГПОУ «САТ»

_____ И.В. Юрецкая

«__» _____ 20__ год

От работников:

Представительный орган

_____ А.В. Столяров

«09» января 2017 год

_____ Р.В. Глущук

«09» января 2017 год

Представитель первичной Профсоюзной организации

_____ С.П. Процько

«09» января 2017 год

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми,

с приложениями

Регистрационный № 47-к/2017

от «08» 02 2017 г.

Начальник управления труда:

_____ М.В. Синякин

подпись ф.и.о.

г. Сыктывкар

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.
2. Предмет договора
3. Трудовой договор
4. Профессиональная подготовка, переподготовка повышение квалификации работников.
5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
6. Рабочее время и время отдыха.
7. Оплата и нормирование труда.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Трудовые споры.
10. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.
11. Гарантии деятельности профсоюзной деятельности.
12. Обязательства профкома.
13. Контроль за выполнением коллективного договора.
14. Ответственность сторон.
15. Действие коллективного договора.
16. Изменение и дополнение коллективного договора.
17. Перечень приложений к коллективному договору.

1.Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Сыктывкарский автомеханический техникум» (ГПОУ «САТ»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников ГПОУ «САТ» (далее техникум) 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями, Уставом ГПОУ «САТ».

1.3. 1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники техникума, в лице их уполномоченных представителей: Столярова А.В., Глущука Р.В. и председателя первичной профсоюзной организации – Процько С.П.;
- работодатель в лице его представителя — директора техникума.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников техникума, заключивших трудовой договор с работодателем.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

Представители работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора и содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования техникума, расторжения трудового договора с руководителем техникума.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

2. Предмет Договора

2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности, рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий трудового коллектива, вопросам управления деятельностью учреждения, в том числе, средствами, заработанными от приносящей доход деятельности и другим вопросам, определенным Сторонами.

Перечень локальных нормативных актов, регулирующих указанные в предмете

договора вопросы:

1) Правила внутреннего трудового распорядка ГПОУ «САТ».
2) Положение об оплате труда работников ГПОУ «САТ».
3) Положение по привлечению и расходованию средств полученных от приносящей доход (внебюджетной) деятельности в ГПОУ «САТ».
4) Положение о платных услугах, предоставляемых ГПОУ «САТ».
5) Положение по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса ГПОУ «САТ».
6) Положение о трехступенчатом административно-общественном контроле над состоянием охраны труда ГПОУ «САТ».
7) Положение о комиссии по охране труда ГПОУ «САТ».
8) Положение об общежитиях.

2.2. Нормы трудового права и вопросы социальной защиты коллектива, а также другие локальные нормативные акты, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета, определяются законодательством.

3. Трудовой договор

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом техникума, а также приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601, от 11.05.2016 № 536, Постановлением Правительства Республики Коми за № 241 от 22 октября 2007 года «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми» и настоящим коллективным договором, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.2. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам оговаривается в трудовом договоре, оформляется приказом по техникуму, и может быть изменен только с письменного согласия работника.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем

учебном году не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих педагогическую деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения контингента обучающихся и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой под роспись.

При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется объем и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев указанных в абзаце 3 данного подпункта.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников не должна превышать 1440 академических часов. В учебную нагрузку включаются групповые и индивидуальные консультации, которые оплачиваются на условиях почасовой оплаты ежемесячно. Количество консультаций по группам и предметам утверждается ежегодно на педагогическом совете, но не более указанных в рабочем учебном плане.

3.3. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное техникум является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

3.4. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя техникума, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

• временного увеличения объема педагогической нагрузки для замещения временно отсутствующего работника;

• простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

• восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

• возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до

достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

3.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год (в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменение количества часов по рабочему учебному плану, проведение эксперимента, изменение численности учащихся и/или количества учебных групп, изменение сменности работы техникума, 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 существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с:

- коллективным договором,
- Уставом техникума,
- правилами внутреннего трудового распорядка,
- положение об оплате труда работников, с приложениями №1,2,3,4,
- должностной инструкцией,
- инструкцией по соблюдению охраны труда и технике безопасности,
- положением о защите персональных данных,
- положением об антикоррупционной политике,
- и иными локальными нормативными актами, действующими в техникуме.

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

3.7. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд техникума.

4.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзной организации и уполномоченного представителя администрации по профессиональной подготовке, переподготовки и повышения квалификации работников, определяет перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития техникума.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1 Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в 3 года. Производить бесплатное обучение сотрудников техникума.

Обучать (по производственной необходимости) бесплатно работников на

отделении курсовой подготовки рабочей профессии с заключением ученического трудового договора с отработкой в техникум не менее 3 (трех) лет.

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

4.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, так же 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 учреждения или органов управления образованием, а так же в других случаях финансирование может осуществляться за счет средств, приносящих доход.

4.3.5. В случае неуспеваемости или неполучением работником документа об окончании образования, возникшие по вине работника, работник обязан компенсировать работодателю денежные средства, оплаченные за курсы повышения квалификации.

4.3.6. Производить, по производственной необходимости, оплату за обучение в высшем и среднем образовательных учреждениях за счет средств учреждения с заключением ученического договора с отработкой в данном учреждении в течение 5 (пяти) лет.

4.3.7. Организовывать проведение аттестации работников учреждения в соответствии с Положениями о порядке аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности педагогических работников и о проведении аттестации работников ГПОУ «САТ» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное время не менее 2 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Увольнение члена профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работодатель производит с учетом мнения первичной профсоюзной организацией.

5.4 Стороны договорились, что:

5.4.1. Преимущественное право на работу при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 5 лет непрерывно, 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 не менее одного года.

5.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством, при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка техникума (ст. 91 ТК РФ) (приложение 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организацией, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них локальными актами.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала техникума (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера) и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности устанавливается 36 – часовая рабочая неделя.

6.3. Для педагогических работников техникума 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 трудовым договором.

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

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

6.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.6. Привлечение работников техникума к выполнению работ, не предусмотренных Уставом техникума, Правилами внутреннего трудового распорядка техникума, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

6.7. Время 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 их учебной нагрузки до начала каникул.

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

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

6.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Разрешается разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. О времени начала отпуска работник должен быть извещен непозднее чем за две недели до его начала.

6.9. Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и или опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

6.11.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по согласованию с руководителями структурных подразделений:

для сопровождения в начале учебного года детей младшего школьного возраста в школу - от 1 до 5 дней;

женщинам, имеющим 2-х детей и более в возрасте до 14 лет либо ребенка инвалида - до 14 дней;

работникам имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 дней;

одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 дней;

отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 дней;

в связи с переездом на новое место жительства - от 1 до 5 дней;

для проводов детей в армию - от 1 до 5 дней;

в случае свадьбы работника (детей работника) - от 1 до 5 дней;

на похороны близких родственников - от 1 до 5 дней;

работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;

участникам Великой Отечественной войны - до 35 дней;

родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - от 1 до 5 дней;

работающим инвалидам - до 60 дней;

6.11.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы (по их личному заявлению).

6.11.4 Общие выходные дни в учреждении устанавливаются Правилами

внутреннего трудового распорядка и фиксируются в трудовом договоре с работником.

6.11.5 Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

7. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

7.1 Оплата труда работников техникума осуществляется на основе Постановления правительства Республики Коми от 22 октября 2007 года ,за № 241 «Об оплате туда работников государственных учреждений образования Республики Коми» с последующими изменениями и дополнениями.

Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливается Положением об оплате труда работников ГПОУ «САТ».

7.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образований и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.3 .Заработная плата работника включает:

1. должностные оклады по должностям руководителей, специалистов и служащих и оклады по профессиям рабочих (далее по тексту должностные оклады (оклады);

2. выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях;

3. выплаты компенсационного характера;

4. выплаты стимулирующего характера.

7.4. В соответствии со статьей 129 ТК РФ:

должностной оклад (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

7.5. Должностной оклад работника устанавливается и изменяется на основании приказа директора по учреждению.

7.6. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания или получения отраслевой награды Российской Федерации - со дня присвоения;
- при увеличении стажа педагогической работы, работы по специальности (выслуга лет) – со дня достижения соответствующего стажа;
- при снятии квалификационной категории в связи с ее неподтверждением в требуемый срок

(при составлении тарификационных списков).

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.7. Обязательные выплаты осуществляются за работу в ночное время - с 22 часов до 6 часов, согласно трудового законодательства.

7.8. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника за:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- качество выполняемых работ;
- выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- материальная помощь.

7.9.Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам устанавливаются Положениями в пределах планового фонда оплаты труда и оформляются приказом руководителя на основании протокола комиссии.

7.10.Оплата труда сторожей за работу в праздничные дни производится в соответствии с действующим законодательством в двойном размере.

7.11.Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата.

7.12. Работодатель обязуется:

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ). Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7.13.Выплата заработной платы производится 2 числа каждого месяца, аванса - 17 числа каждого месяца, посредством перечисления на указанный работником расчетный счет в банке или в кассе техникума (в рублях).

7.14. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок (ст.124 ТК РФ).

7.15. При нахождении работника на курсах повышения квалификации по направлению учреждения производится оплата рабочих дней.

Если работник направляется для повышения квалификации в другую область, работодатель оплачивает ему командировочные расходы, суточные, проезд и проживание.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1.Обеспечить право работников техникума на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2.Предусмотреть на мероприятия по охране труда, средства в сумме 0,1 % от фонда оплаты труда.

8.3. Провести в техникуме оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию профсоюзной организации с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать уполномоченного представителя первичной профсоюзной организации и комиссию по охране труда.

8.4.Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, работниками техникума обучение и инструктаж по охране труда,

сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать обучение и проверку знаний работников техникума по охране труда один раз в три года.

Проводить повторный инструктаж: для инженерно-педагогических работников, АУП и служащих - два раза в год (сентябрь, февраль), для обслуживающего персонала - ежеквартально.

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

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

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным Законом.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками техникума на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

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

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

8.14. Создать в техникуме комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить представитель представительного органа работников и члены первичной профсоюзной организации.

8.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при выполнении ими трудовых обязанностей.

8.16. Осуществлять совместно с представительным органом работников и представителем первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.17. Оказывать содействие инспекторам труда Республики Коми, членам комиссии 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 по их устранению.

8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников. Разрешить работникам внеочередные медицинские осмотры (обследования) по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними среднего заработка.

8.19. Один раз в год информировать коллектив техникума о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.20. Стороны совместно обязуются:

- организовывать физкультурные и оздоровительные мероприятия для работников техникума, вечера отдыха и праздничные мероприятия, Новый год, День защитника Отечества, 8-е марта, День учителя.

- Проводить работу по оздоровлению работников техникума и их детей.

9. Трудовые споры

9.1. Индивидуальные трудовые споры.

9.1.1. В настоящем договоре стороны обязуются при разрешении трудовых споров руководствоваться процедурой, предусмотренной действующим трудовым законодательством, согласно которому работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал, или должен был узнать о нарушении своего права.

9.1.2. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока, комиссия по трудовым спорам может его восстановить, и разрешить спор по существу. Работники техникума обращаются в комиссию по трудовым спорам.

9.1.3. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

9.1.4. Спор рассматривается в присутствии работника или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствии работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или её заместителем.

Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю структурного подразделения в течение трех дней со дня принятия решения.

9.2. **Комиссия по трудовым спорам**

Комиссия по трудовым спорам состоит из 6 человек. В комиссию по трудовым спорам входят 3 представителя от работодателя и 3 представителя от первичной профсоюзной организации работников техникума.

9.3. **Коллективные трудовые споры.**

Коллективные трудовые споры должны разрешаться исключительно в соответствии с главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель (представитель работодателей) создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

10. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

10.1. Согласно действующего законодательства образовательное учреждение вправе вести приносящую доход (внебюджетную) деятельность, предусмотренную его Уставом постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых оно создано, и соответствует указанным целям. Средства полученные от такой деятельности используются учреждением по своему усмотрению в соответствии с уставными целями.

Стороны договорились, что коллектив учреждения, путем его представления через первичную профсоюзную организацию техникума участвует в определении направлений использования средств полученных от приносящей доход (внебюджетной) деятельности.

Порядок формирования и использования средств от приносящей доход (внебюджетной) деятельности, участие и роль коллектива в направление и использовании средств полученных от приносящей доход (внебюджетной) деятельности, контроле за правильностью их расходования непосредственно оговаривается в Положении о привлечении и расходовании средств от приносящей доход деятельности.

10.2. Стороны договорились, что работодатель:

10.2.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и культурно-образовательными мероприятиями, спортивными сооружениями.

10.2.2. Согласно плану мероприятий организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в техникуме, разработанному совместно с первичной профсоюзной организацией, осуществляет финансирование данных расходов в размере не менее 0,15 % общего фонда оплаты труда работников ГПОУ «САТ» и по следующим направлениям:

- на проведение культурно-массовых мероприятий на следующие праздники: Новый год, «День защитника Отечества», «8 марта», «День Учителя»;
- для ветеранов труда - День пожилых людей;
- на проведение физкультурно-оздоровительной работы среди сотрудников.

Первичная профсоюзная организация совместно с ответственными за проведение мероприятия работниками администрации проводит организационную работу по проведению данных мероприятий согласно Плана мероприятий.

10.2.3. В имеющемся специализированном жилищном фонде (общежития) могут быть предоставлены жилые помещения (комнаты) преподавателям и сотрудникам техникума для временного проживания на период трудовых отношений в соответствии с Положением об общежитиях ГПОУ «САТ».

Не допускает рост платежей за проживание в общежитиях техникума по статье «Содержание и ремонт дома» для работников учреждения.

10.2.4. При рождении ребенка у работника техникума, учреждение выплачивает ему материальную помощь в размере до 5000 рублей, при условии работы в техникуме не менее одного года.

10.2.5. В случае смерти работника оказывает помощь в организации похорон.

В случае гибели работника на производстве выплачивает членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, денежные средства в размере 10000 рублей.

10.2.6. Предоставляет работникам техникума работы, услуги, в том числе платные, отпускает продукцию, полуфабрикаты и материалы полученные от приносящей доход деятельности и оказания дополнительных платных услуг, с предоставлением скидки к стоимости данной продукции, выполнения работ, услуг в соответствии с Порядком предоставления работникам техникума работ, услуг, отпускаемой им продукции, полуфабрикатов и материалов полученных от приносящей доход деятельности и оказания дополнительных платных услуг.

10.2.7. Компенсирует затраты работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря (в первоочередном порядке санаторно-курортное лечение) в размере до 5000 рублей на 1- го ребенка, для работников проработавших не менее трех лет в техникуме.

10.2.8. Осуществляет, из прибыли полученной от приносящей доход деятельности, выплату материальной помощи работникам в размере от двух до пяти тысяч рублей один раз в год на одного работника.

10.2.9. Осуществляет из прибыли полученной от приносящей доход деятельности выплату дополнительного выходного пособия в размере двух должностных окладов лицам, получившим трудовое увечье в техникуме.

11. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

11.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (указать номер комнаты), а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

11.2. Перечислять на счет Республиканского комитета профсоюза работников образования и науки ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

11.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Коллективного договора.

11.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

11.5. Предоставление первичной организации Профсоюза помещений для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставление возможности размещения информации на отдельном стенде в доступном для всех работников месте.

11.6. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников не более шести часов в неделю.

11.7. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.8. Оплата труда данных работников в период исполнения вышеуказанных полномочий осуществляется исходя из их среднемесячного заработка, а оплата времени краткосрочной учебы производится не более 5 рабочих дней один раз в год.

12. Обязательства профкома

Профком обязуется:

12.1. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства их заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

12.2.Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.5. Направлять учредителю, (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

12.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплатой работникам пособий по обязательному

социальному страхованию.

12.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с Республиканским комитетом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечения их Новогодними подарками.

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

12.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

12.11. Осуществлять контроль правильного и своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

12.13. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации, педагогических работников учреждения.

12.14. При выполнении условий настоящего Коллективного договора Профсоюз обязуется не допускать со стороны членов профсоюза действий, приводящих к нарушению уставной деятельности техникума в осуществлении учебно-воспитательного процесса, не инициировать коллективные забастовочные действия.

13. Контроль за выполнением коллективного договора

13.1. Для контроля за выполнением условий коллективного договора сторонами на равноценной основе образована ***комиссия по разработке и контролю за исполнением коллективного договора*** из 5-ти человек, в следующем составе:

- *Члены комиссии от работодателя - 2 человека:*

1. Зинченко Оксана Николаевна - главный бухгалтер.
2. Белогуб Мария Леонидовна - юрисконсульт.

- *Член комиссии от профсоюзной организации:*

1. Процько Сергей Петрович - председатель профсоюзной организации, юрисконсульт.

- *Член комиссии от представителей работников:*

1. Столяров Андрей Владимирович – преподаватель.

Комиссия не реже, одного раза в год (в срок до 01 сентября) проводит проверку хода выполнения коллективного договора. На конференции работодатель и представительный орган работников и первичная профсоюзная организации докладывают трудовому коллективу о выполнении договорных обязательств при необходимости, по инициативе одной из сторон вносят изменения и дополнения, в порядке установленном законодательством.

Стороны договорились о том, что;

13.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.4. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на открытом профсоюзном собрании за каждый год.

13.5. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.6. 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.

14. Ответственность сторон

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

15. Действие коллективного договора

15.1. Настоящий коллективный договор заключен на два года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат или не изменят, не дополнят настоящий. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

15.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

15.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

16. Изменение и дополнение коллективного договора

16.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия при необходимости вносятся по решению комиссии по разработке и контролю за его выполнением.

16.2. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

16.3. Предложения о дополнениях в коллективный договор вносятся руководителем техникума, профсоюзной организацией, членами комиссии по разработке и контролю за коллективным договором.

16.4. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных в порядке, формах и сроках.

16.5. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

17. Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка в ГПОУ «САТ» - Приложение1.
2. Положение об оплате труда работников ГПОУ «САТ» - Приложение 2.
3. Положение по привлечению и расходованию средств полученных от приносящей доход (внебюджетной) деятельности в ГПОУ «САТ» - Приложение 3.
4. Положение о платных услугах, предоставляемых ГПОУ «САТ» - Приложение 4.
5. Положение по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса ГПОУ «САТ» - Приложение 5.
6. Положение о трехступенчатом административно-общественном контроле

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
(пятнадцать) страниц
Юрисконсульт
М.Л. Белогуб

над состоянием охраны труда ГПОУ «САТ» - Приложение 6.

7. Положение о комиссии по охране труда ГПОУ «САТ» - Приложение 7.
8. Положение об общежитиях – Приложение 8.