МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СОЛНЕЧНЫЙ ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СОЛНЕЧНЫЙ ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»

на 2018-2020 годы

рп. Солнечный
2018 год

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Сторонами настоящего коллективного договора являются: краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Солнечный промышленный техникум» (далее по тексту «Техникум»), представленное в лице директора, именуемый далее Работодатель и Работники техникума, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Солнечный промышленный техникум», именуемый далее «Профсоюз».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон, с учетом принципа социального партнерства.

Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положение об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании Работников Техникума, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Техникума, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Техникумом, характера выполняемой работы.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федеральным законом от 12.10.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативно-правовыми актами РФ.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен добровольно на основе соблюдения норм трудового законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Основными обязанностями Работодателя являются:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров.
- предоставлять Работникам Техникума работу, обусловленную трудовым договором.
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.
- создать условия для профессионального и личностного роста Работников.
- обеспечивать социальные гарантии.

Профсоюз как представитель Работников обязуется:

- совместно с Работодателем обеспечивать выполнение правил внутреннего трудового распорядка;
- способствовать устойчивой деятельности Техникума присущим Профсоюзам методами и средствами;
- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;
- способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- содействовать обеспечению выполнения плана производственной деятельности и плана набора студентов.

Работники обязуются:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, трудовую дисциплину;

- в полном объеме, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества знаний обучающихся;

- создать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

Контроль выполнения коллективного договора

Контроль за выполнением мероприятий и условий коллективного договора осуществляется постоянно-действующей рабочей комиссией, состоящей из равного числа представителей администрации и Профсоюза.

Ответственность сторон, должностных лиц и работников организации за нарушение и невыполнения коллективного договора

Лица, виновные в невыполнении обязательств по коллективному договору несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА, ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

1.1. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ), законами и иными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Техникуме правила внутреннего трудового распорядка. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

1.2. Все Работники Техникума обязаны руководствоваться «Правилами внутреннего трудового распорядка».

1.3. Стороны устанавливают, что заключение трудового договора гарантирует право Работника:

- на изменение существенных условий и расторжение трудового договора в соответствии с требованием ТК РФ;

- на своевременную, в полном объеме, и в установленные сроки выплату заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда;

- на отпуск, продолжительность которого установлена ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», локальными актами Техникума;

- на объединение в советы трудовых коллективов;

- на защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в установленном порядке;

- на своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством.

1.4. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других Работников Техникума определяется в соответствии с трудовым законодательством и федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской

Федерации» в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

1.5. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, на основании приказа Министерства образовании и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано в Минюсте России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204).

1.6. Работодатель и Профсоюз обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в Техникуме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других Работников Техникума, утвержденным приказом Министерства образовании и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано в Минюсте России 01 июня 2016 г., регистрационный № 42388).

1.7. Продолжительность рабочего времени Работников в Техникуме составляет 40 часов в неделю.

В Техникуме применяется сокращенное рабочее время продолжительностью:

- для женщин - 36 часов в неделю;
- для педагогических работников - 36 часов в неделю;
- для медицинских работников - 39 часов в неделю;
- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении - не более 12 часов в неделю);
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении - не более 17,5 часа в неделю);
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с Положением «О внутреннем трудовом распорядке».

1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение к работе в установленные Работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для обучающихся и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя Техникума с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюза.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, либо по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа Профсоюза, трудовым договором.

1.9. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учетом мнения Профсоюза утверждают не позднее, чем за две недели до наступле-

ния календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа Профсоюза.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя с согласия Работника.

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

1.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется всем Работникам, продолжительность - согласно трудовому договору.

1.11. Дополнительный оплачиваемый отпуск – 16 календарных дней предоставляется всем Работникам за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

1.12. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончанию отпуска по уходу за ребенком женщине, по ее желанию, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в организации.

1.13. Перевод на другую работу осуществляется согласно ст. 72; 72.1; 72.2; 73; 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.14. Расторжение трудового договора с членами Профсоюза по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктом 2, пунктом 3, пунктом 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

1.15. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2, ст. 81 ТК РФ предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка, (при наличии собственных (внебюджетных) средств).

1.16. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные дни отпуска могут быть ему предоставлены с последующим увольнением (за исключением случаев увольнение за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

На основании ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

1.17. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

1.18. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

1.19. Не увольнять по сокращению численности или штата Работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

1.20. Не увольнять по данному основанию также следующие категории Работников:

- пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

1.21. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух Работников из одной семьи одновременно.

1.22. Дисциплинарные взыскания налагаются на основания приказа директора учреждения с указанием мотивов их применения, с учетом тяжести проступка.

2. ОПЛАТА ТРУДА

Система оплаты труда Работников Техникума устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными, краевыми законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

2.1. Порядок и условия оплаты труда Работников Техникума регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии, решений краевой отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.2. Работодатель по согласованию с выборным органам Профсоюзом:

2.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда, Положение о выплатах стимулирующего характера Работников Техникума, Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников, утверждаемых в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов которое является приложением к коллективному договору;

2.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда Работников Техникума регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого Работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям Работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы Работников Техникума и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда Работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Техникума;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий Работников Техникума.

2.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Техникумом в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, самостоятельно с учётом мнения выборного органа Профсоюза и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в виде положений о доплатах и надбавках, премировании, о стимулировании труда, выплат поощрительного характера и т.д.

2.4. При разработке и внесении изменений в положение об оплате труда Работников Техникума условия, порядок и размеры труда Работников, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в положении об оплате труда Работников Техникума.

2.5. При разработке и утверждении в Техникуме показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результате деятельности Техникума, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом Профсоюза (принцип прозрачности).

2.6. Работодатель осуществляет минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа Профсоюза, трудовым договором.

2.7. Оплата труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Техникума.

Конкретный размер выплат Работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

2.8. Работодатель обязуется производить выплату заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в согласованные сроки. Выплата заработной платы производится два раза в месяц 7 и 21 числа. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются за два дня до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

2.9. Работодатель обязуется производить выплату всем Работникам Техникума районного коэффициента в размере 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а также 50% в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в соответствии с действующими нормативами.

2.10. Работодатель обязуется производить доплату Работникам за совмещение про-

фессий, расширение зон обслуживания, увеличением объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере до 90% оклада (должностного оклада), а также за работу, не входящую в круг должностных обязанностей.

2.11. По должностям Работников образования применяются профессиональные стандарты, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.09.2015 г. № 613н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», приказ Министерства РФ № 608н от 08.08.2015 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», приказ Министерства РФ от 10.01.2017 г № 10н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания».

2.12. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в Хабаровском крае размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда Работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т. ч. заключенного по работе на условиях совместительства.

2.13. Работодатель относит выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера, конкретные размеры которых определяются локальными нормативными актами Техникума, но не ниже предусмотренных Положением об оплате труда Работников Техникума.

2.14. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.15. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических работни-

ков и других категорий Работников Техникума для определения размера стимулирующих выплат.

2.16. Работодатель и Профсоюз с целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривает в Положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, в течение первых трех лет педагогической работы.

2.17. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению техникума, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.18. Из фонда оплаты труда Работникам может выплачиваться материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются «Положением об оказании материальной помощи».

2.19. Материальна помощь выплачивается Работникам по основному месту работы один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, устанавливаемого в соответствии с занимаемой им должностью, по его заявлению, при уходе в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск.

3. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

3.1. Работодатель и Работник обязуются строго соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

3.2. Администрация, Работники и Профсоюз сотрудничают в деле обеспечение охраны труда.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда Работников Техникума, руководящих и инженерно-технических Работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

3.3.2. Обеспечить Работникам безопасные условия труда.

3.3.3. Создавать безопасные условия для выполнения работ, оборудовать рабочие места в соответствии с нормами охраны труда и техники безопасности.

3.3.4. Не допускать к работе ни одного Работника (как вновь принятого, так и переведенного с одной работы на другую) без предварительного инструктажа по правилам безопасности, без инструктажа на рабочих местах и без проверки усвоения знаний в установленном порядке.

3.3.5. Обеспечить инструкциями по охране труда все профессии и виды выполняемых работ.

3.3.6. Осуществлять перед началом учебного года проверки состояния охраны труда и подготовки Техникума к новому учебному году с составлением акта готовности.

3.3.7. Обеспечить бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты Работников при организации производственной деятельности.

3.4. Работники обязуются:

3.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

3.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

3.4.3. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае.

3.3.4. Работник имеет право отказаться от выполнение работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

3.5. Профсоюз обязуется:

3.5.1. Осуществлять контроль за выполнением соглашения по охране труда, за назначением пособий по временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, а также несчастных случаев на производстве, в быту.

3.6. Совместные действия Работодателя и Профсоюза:

3.6.1. Утверждение инструкций по охране труда по согласованию с Профкомом.

3.6.2. Обеспечение проведения административно-общественного контроля по охране труда.

3.6.3. Участие в расследовании несчастных случаев.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1.Работодатель обязуется:

4.1.1. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода их в отпуск с учетом следующих принципов:

- преемственности учебных групп;
- обеспечения стабильности объема учебной нагрузки в течение всего учебного года;
- обеспечения молодых специалистов учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующего ставке;
- установления неполной учебной нагрузки при согласии Работника.

4.1.2. Составлять учебное расписание с учетом педагогической целесообразности и рационального использования времени преподавателя.

4.1.3. Обеспечивать педагогических Работников и обучающихся современными учебными пособиями и оборудованием в необходимом количестве.

4.1.4. При объективной необходимости сокращения штатной численности, на основе консультаций с Профкомом разрабатывать меры по снижению негативных последствий.

4.1.5. Производить оплату служебных командировок с целью изучения передового опыта.

4.1.6. Предоставлять возможность каждому педагогическому работнику проходить дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.2.Профсоюз обязуется:

4.2.1.Осуществлять контроль за привлечением отдельных Работников к сверхурочной работе в исключительных случаях (дежурство в выходные и праздничные дни) и порядком компенсации за эти дни в установленном законом порядке.

4.2.2. Осуществлять контроль за порядком привлечения педагогических работников в период каникул к педагогической работе.

4.2.3. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства в случае сокращения Работника.

5. СОЦИАЛЬНО – ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

5.1. Принимать все необходимые меры по сохранению рабочих мест.

5.2. При массовом сокращении Работников ставить в известность Профсоюз в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.3. Организовывать обязательное медицинское обследование Работников Техникума за свой счет. При заключении трудового договора Работники не допускаются к работе без прохождения предварительного медицинского осмотра. Возмещение затрат на прохождение предварительного медицинского осмотра производится Работнику после предоставления Работодателю результатов предварительного медицинского осмотра по истечении трех месяцев после приема на работу в Техникум.

5.4. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить краткосрочный социальный отпуск с сохранением заработной платы согласно коллективному договору:

- работникам, в первые вступающим в брак – до 3 дней;
- в связи со свадьбой детей – до 2 дней;
- в связи с рождением ребенка – 1 день;
- в связи со смертью близких родственников – до 3 дней;
- родителю, ребенок которого идет в школу в первый или очередной класс продолжительностью 1 календарный день 1 сентября.

5.5. Организовать материальную помощь Работникам за счет поступлений от приносящей доход деятельности, по приказу директора Техникума, в следующих случаях:

- работникам, в первые вступающим в брак, рождении ребенка – 3000 рублей;
- на погребение в случае смерти работника – его близким родственникам, а также работнику в случае смерти его членов семьи и близких родственников (родителей, супруга, детей) – 5000 рублей.

5.6. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 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 – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году.

5.7. Организовать выплаты единовременных пособий педагогическим Работникам за счет средств краевого бюджета, по приказу директора Техникума, в следующих случаях:

- при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более в размере трех должностных окладов (тарифных ставок), установленных педагогическому работнику на дату увольнения.
- при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в размере трех должностных окладов (тарифных ставок), установленных педагогическому работнику на дату увольнения.
- при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации в размере четырех должностных окладов (тарифных ставок), установленных педагогическому работнику в соответствии с трудовым договором.

Выплата каждого из данных единовременных пособий, осуществляется по основному месту работы педагогического Работника и оформляется приказом директора Техникума. Педагогические Работники имеют право на получение каждого из данных единовременных пособий, один раз за весь период трудовой деятельности.

Для реализации права на получение единовременного пособия при выходе на пенсию педагогический Работник представляет работодателю заявление на предоставление выплаты единовременного пособия при выходе на пенсию и соответствующий документ (удостоверение, справку), подтверждающий назначение пенсии по старости или инвалидности. Выплата единовременного пособия при выходе на пенсию производится одновременно с окончательным расчетом по заработной плате при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности.

При увольнении пенсионера после последующих трудоустройств единовременное пособие при выходе на пенсию не выплачивается, если при предыдущих увольнениях данная выплата была произведена.

Право на получение единовременного пособия при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации имеют педагогические Работники при соблюдении совокупности следующих условий:

- наличие у педагогического Работника диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации;

- трудоустройство педагогического Работника в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, являющуюся первым местом трудоустройства за весь период его трудовой деятельности, за исключением педагогических работников, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации работали на педагогических должностях;

За педагогическими работниками, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации работали на педагогических должностях, сохраняется право на получение единовременного пособия при трудоустройстве в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации;

- работа на педагогической должности осуществляется по основному месту работы.

Для реализации права на получение единовременного пособия при устройстве на работу впервые педагогический Работник представляет работодателю заявление на предоставление выплаты единовременного пособия при устройстве на работу впервые.

Заявление представляется в течение шести месяцев с даты трудоустройства на педагогическую должность в Техникум. Для лиц, работавших в период обучения на педагогических должностях и продолжающих трудовую деятельность на педагогических должностях в той же организации, осуществляющей образовательную деятельность, указанный шестимесячный срок исчисляется с даты выдачи диплома.

Единовременное пособие при поступлении на работу впервые выплачивается не позднее двух месяцев со дня подачи педагогическим Работником заявления.

5.8. Предоставлять Работникам возможность на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение их вторым профессиям у Работодателя, а при необходимости – в образовательных учреждениях на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, согласно ст. 196 ТК РФ.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В случае направления Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением при получении или образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ. Указанные гарантии и компенсации также могут представляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение Работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме.

5.9. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя.

5.10. При направлении Работников в служебные командировки за пределы РФ норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождение в командировке в размерах, определяемым нормативными актами государственной власти.

5.11. Компенсировать Работнику оплату проезда в пределах Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно и стоимости проезда неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающих с работником) один раз в два года любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), при предоставлении проездных документов согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, а также производить оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг.

5.12. Компенсация расходов при проезде Работника Техникума и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится при документальном подтверждении пребывания работника и членов его семьи в месте использования отпуска в размере фактически произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива, подтвержденных чеками автозаправочных станций, и другими документами, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе норм расхода топлива, установленных для соответствующего транспортного средства, и исходя из кратчайшего маршрута следования согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

5.13. Работнику Техникума, а также членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом, а в его отсутствие – другим видом транспорта по наименьшей стоимости.

5.14. Предоставлять всем Работникам Техникума ежегодные отпуска согласно графика отпусков.

5.15. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования.

6. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Работодатель признает Профсоюз краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Солнечный промышленный техникум» полномочным представителем всех Работников Техникума, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором при:

- ведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за исполнением коллективного договора;

- создании безопасных условий труда;

- решении вопросов занятости;

- решении вопросов режима работы;

- решении вопросов охраны труда и экологии;

- решении вопросов социально-трудовых гарантий;

- рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

6.2. Профсоюз Краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Солнечный промышленный техникум» представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуально трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого Профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со статьёй 30 Трудового кодекса Российской Федерации от Работников, не являющихся членами Профсоюза.

6.3. Работодатель бесплатно производит печатные, множительные и переплетные работы для нужд Профсоюзной организации.

6.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза денежные средства из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза в размере, предусмотренном Уставом отраслевого Профсоюза.

6.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

6.6. Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

6.7. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда Работников, а также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

6.8. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений члены Профсоюза, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать учебные классы и административные кабинеты, мастерские, другие места работы в Техникуме;

- требовать от Работодателя соответствующие документы и сведения.

- проверять работу столовой.

6.9. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профсоюза или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, ликвидации Техникума, по аттестации Работников, по проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве, специальной оценки условий труда.

6.10. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время, но не раннее чем за один час до окончания рабочего дня, собраний (конференций), предоставляя на безвозмездной основе соответствующее помещение для этой цели в согласованные сроки.

6.11. Стороны признают гарантии Работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного

взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

Перевод указанных Профсоюзных Работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия Профсоюзного органа, членами которого они являются.

- Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации".

- Члены выборного органа Профсоюза, уполномоченные по охране труда профкомов, представители Профсоюза в создаваемых в Техникуме совместных с Работодателем комитетах (комиссиях), освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной Профсоюзной учебы (в том числе семинары, профактивы) на условиях, предусмотренных законодательством РФ, Соглашением, коллективным договором.

- Члены выборного Профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы в Техникуме, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

6.12. Работа на выборной должности председателя Профсоюза и в составе выборного Профсоюзного органа признается значимой для деятельности Техникума и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Оплата труда руководителя выборного органа Профсоюза может производиться за счет средств Работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

6.13. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном пунктом 3 статьи 25 Федерального закона № 10 от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

6.14. Стороны ходатайствуют о представлении к государственным наградам выборных Профсоюзных Работников и актива, а также принимаю совместные решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним Работников Техникума в пятидневный срок с момента его подписания, а всех вновь принятых Работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

7.2. Работодатель и Профсоюз систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже, чем раз в полугодие проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже, чем раз в год отчитываться по выполнению коллективного договора на собрании (конференции) Работников.

7.3. Профсоюз, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;

- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;

- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем, (при наличии собственных (внебюджетных) средств).

7.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за два месяца до окончания срока действия настоящего договора.

7.7. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора и двух месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

8. ПОДПИСИ СТОРОН

РАБОТОДАТЕЛЬ
Директор краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Солнечный промышленный техникум»

_____ А.А. Якумов

«10» мая 2018 г.

ОТ РАБОТНИКОВ
Председатель профсоюзного комитета КГБ ПОУ «СПТ»

_____ Л.Ф. Комелькова

«10» мая 2018 г.

Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный номер № 154
от "15" 06 2018 г.
Выявлено условий коллективного договора, соглашения,ухудшающих положение работников –

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью

16 (шестнадцать) листов
цифрами прописью

Должность директор КГБПОУСПТ

Подпись М.А. Якупов

«10» мая 20 18 г. М. П.