

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Алейский технологический техникум»

(наименование организации, индивидуального предпринимателя)

на 2016 - 2019 год(годы)

(действие коллективного договора не может превышать трех лет, стороны имеют право по истечении срока действия коллективного договора продлевать его действие на срок не более трех лет)

Представитель(и) работников: Председатель первичной организации профсоюза КГБПОУ «АТТ» <u>Н.А. Кононенко</u>	Представитель работодателя: Директор КГБПОУ «АТТ» <u>Я.Я. Ровейн</u>
место для печати профкома « » 20 г.	Место для печати организации « » 20 г.

Коллективный договор зарегистрирован

КГКУ ЦЗН г.Алейска

«22» сентября 20016 года

Регистрационный номер 46

Директор центра занятости В.В.Штерц

Исполнитель: ведущий инспектор Гаркель А.А.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Региональное отраслевое соглашение (правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории Алтайского края в сфере образования на 2016 – 2018 годы), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) 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 региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3. Коллективный договор заключен работодателем в лице руководителя Ровейн Якова Яковлевича (далее именуемый «Работодатель») и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Кононенко Натальи Александровны (далее – «Профком»)

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет первичной профсоюзной учреждения через бухгалтерию организации в размере 1 % от заработной платы.

1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания. С «___» _____ 2016г. и по «___» _____ 2019г.

1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

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

1.8. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в соответствии с *ОРГАНЕ* по труду.

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

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

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

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

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о распределении стимулирующей части оплаты труда;
- 4) положение об оценке результативности профессиональной деятельности пед. работников;
- 5) положение об учебном хозяйстве;
- 6) соглашение по охране труда;
- 7) список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- 8) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также средствами и обезвреживающими средствами;
- 9) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 10) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 11) другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

П. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой храниться у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные 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.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном образовательном учреждении.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

На педагогического работника учреждения приказом образовательного учреждения возлагаются функции классного руководителя (куратора) по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в группе.

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя, мастера производственного обучения в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (Типовое положение о среднем профессиональном образовании);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом из 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, мастера производственного обучения, 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 учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.8. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части 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 первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

2.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в двойном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

2.10. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (Глава 12 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

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.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основаниях, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.12. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2.13. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии: женщинам – 53 года, мужчинам – 58 лет);

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;

- награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

(Основание: ст.179 ГК РФ),

2.14. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.15. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.16. Выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7

части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) при наличии соответствующих финансовых средств,

2.17. Расторжение трудового договора с работниками - членами Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.2, п.3, п.5, п. «а» п.6.ст. 81, п. 1 ст. 336 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации, при условии закрепления этого положения в коллективном договоре организации (ст.82 Трудового кодекса РФ)».

2.18. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данного учреждения.

III. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

3. Работодатель обязуется:

3.1. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливать по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (при оплате труда по ЕТС).

Устанавливать заработную плату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с приказом и положением КГБПОУ «Алейский технологический техникум», «О введении отраслевой системы оплаты труда в КГБПОУ «Алейский технологический техникум».

3.2. Устанавливать педагогическому работнику оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, в случае выполнения педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Основанием для рассмотрения вопроса о возможности учитывать имеющуюся квалификационную категорию при оплате труда за работу на педагогической должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, является заявление работника, ходатайство руководителя органа управления или краевого ОУ, копия аттестационного листа о результатах аттестации. Указанные документы подаются на имя заместителя Губернатора Алтайского края, начальника Главного управления образования и молодежной политики для рассмотрения и принятия решения.

3.3. Производить оплату труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, на основании Положения «О порядке формирования системы оплаты труда работников КГБПОУ «Алейский технологический техникум».

3.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем один раз в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 число следующего месяца и 20 число текущего месяца.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, являясь работодателем в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период задержки выплаты заработной платы.

3.5. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день

календаря, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.6. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.7. Выплачивать заработную плату: безналичным путем - на карты и на сберегательные книжки Сбербанка или других банков по заявлению работника, а также через кассу КГБПОУ «АТТ», г. Алейск, пер. Ульяновский 94.

3.8. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (Порядок оформления расчетных листов определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки № 28-55-442 ИН/29-02-07/146 от 08.12.99 г. Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения (ст. 136 ТК РФ) (прил. 4).

3.9. Формировать фонд оплаты труда работников учреждений на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств субъектов РФ, местных бюджетов и средств от приносящей доход деятельности. Направления бюджетных ассигнований, предоставляемых краевым бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

3.10. Установить размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, в пределах имеющихся средств, в том числе из средств от приносящей доход деятельности, с учетом мнения профсоюзного комитета, в соответствии с Положением о стимулирующих надбавках работникам КГБПОУ «АТТ» и Положением о премировании (при оплате по ЕТС) (прил. №1).

При новой системе оплаты труда устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения на основании Положений о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам и об оценке деятельности профессиональной деятельности педагогических работников и прочих.

Документы разрабатываются и реализуются с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации (прил.1,3).

3.11. При разработке и утверждении в организациях 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 результаты деятельности всей организации, 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 должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3.12. Заработную плату исчислять в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

Заработная плата включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, коллективным договором об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

При НСОТ:

- производить оплату труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, исходя из базовой и стимулирующих частей;
- определить объем стимулирующей части фонда оплаты труда в размере не менее 15 % от фонда оплаты труда;
- установить, что базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной частей;
- определить, что общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных ими часов и квалификации, обучающихся в группах (часы аудиторной занятости);
- разработать в образовательном учреждении перечень видов неаудиторной занятости.

Установить, что специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

- за квалификационную категорию педагога;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград;
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности;
- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществлять с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.12. Работодатель обязуется обеспечить выполнение постановления Правительства РФ в части установления в отдельных территориях края районного коэффициента к заработной плате в размере 1,25.

3.13. Производить изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

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

3.15. При разработке и утверждении в организациях 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 результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип справедливости);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип заинтересованности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3.16. По итогам работы за год выплачивать вознаграждение в соответствии с действующим положением (прил.1).

3.17. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплата по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ).

- отмена занятий в связи с погодными условиями,

- отмена занятий в связи с отклонениями температурного режима в учебных кабинетах,

- отмена занятий в связи с распоряжениями администрации училища.

- отмена занятий в связи с чрезвычайными обстоятельствами.

3.18. Утверждать тарификационные списки на начало нового учебного года на преподавателей, мастеров производственного обучения, педагогов дополнительного образования по согласованию с профкомом.

3.19. Производить единовременные выплаты за безупречный и добросовестный труд при отсутствии нарушений трудовой дисциплины и общественного порядка, при достижении пенсионного возраста в следующих размерах:

от 5 до 15 лет - 50% оклада,

свыше 15 лет - 100 % оклада.

3.20. Материально и морально поощрять работников за долголетнюю и безупречную работу, разработать порядок присуждения Почетного звания «Ветеран труда» с вручением поздравления и денежного вознаграждения, занесением их имен в Книгу Почета учреждения, определить систему льгот на этих работников. Обсуждение кандидатур вести на профсоюзном собрании открытым голосованием. На лучших педагогических работников оформить для представления к званиям, «Почетный работник НПО РФ», на доску Почета в городе, грамоты Администрации города, ГСД и др. Ответственным наградам.

3.21. Выделять денежные средства:

- для поздравления пенсионеров с днем рождения, с юбилеем;

- для чествования и приобретения подарков пенсионерам к дню пожилого человека;

- для чествования и приобретения подарков ветеранам ВОВ и труженикам тыла ко Дню Победы;

- для поздравления пенсионеров и работников через газету с праздниками: Новый год, 23 Февраля, 8 Марта, 9 Мая, День пожилого человека, День учителя.

3.22. Вводить в состав аттестационной комиссии техникума председателя профкома.

3.23. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

3.24. Производить премирование работников за счет внебюджетных средств учреждения при наличии средств и экономии заработной платы к юбилейным датам – до 200 руб.

3.25. Направлять внебюджетные, а также сэкономленные средства фонда оплаты труда образовательного учреждения на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических и др. работников (в разрезе специальности).

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. Сохранять педагогическим работникам до двух лет размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев,

- вынужденное по беременности и родам, уходу за ребенком.

До одного года:

- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию,

- при нахождении в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ.

- по истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее года, до окончания текущего учебного года, т.е. до 1 июля.

Основанием для сохранения размера оплаты труда в указанные периоды является заявление педагогических работников, поданное в течении одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство руководителя органа управления образованием или краевого образовательного учреждения, копия аттестационного листа, копии документов,

подтверждающие данные основания. Размер оплаты труда устанавливается со дня выхода на работу.

В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу размер оплаты труда устанавливается со дня истечения срока ее действия, если заявление подано педагогическим работником в течение одного месяца со дня истечения срока действия квалификационной категории.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии по старости (по возрасту) сохранять на этот период оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

Заявление о сохранении оплаты труда от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить 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 – 100 руб., проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

4.4. Оплата труда работников учебного хозяйства закреплена в Положении об учебном хозяйстве (приложение)

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОТПУСК

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России.

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), другими федеральными законами, а также постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по

согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Начало работы 8 час.

Перерыв с 13 до 14 час.

Окончание работы 17 час.

В пятницу женщины – до 16 час.

При сменной работе каждая группа работников производит работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работники чередуются по сменам равномерно. Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

5.2.1. Перечень категорий работников³, для которых вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учебный период (месяц, квартал и др.) не превышала нормального числа рабочих часов: сторож, дежурный по общежитию, помощник воспитателя, повар.

5.2.2. Порядок проведения суммированного рабочего времени⁴

5.2.3. Перерыв для отдыха и питания для работников организации устанавливается с 13 час, продолжительность 60 минут.

5.2.4. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работника не может быть менее 36 часов.

5.3. В учреждении устанавливается пяти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями

5.3.1. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю при продолжительности ежедневной работы 8 часов. В пятницу сократить рабочее время для женского персонала на 1 час, предпраздничный день сокращается на 2 часа/ до 15 часов.

5.4. Для педагогических работников учреждения 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 с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденное приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. № 69.

³ выполняющие виды работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени

⁴ например для водителей – в соответствии с «Положением о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей», утвержденном постановлением Минтруда РФ от 25.06.1999г. № 16, с дополнениями и изменениями от 23.10.2001г. № 77, для работников эксплуатационных организаций связи – с Положением, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 17.11.97г. № 58 и т.п.

5.5. 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), о также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Согласно списку учреждений, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, предоставить сокращенный рабочий день следующим работникам: электрогазосварщикам, в дни работы занятым сваркой.

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. Оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор – методист – старший инструктор – методист, тренер – преподаватель – старший тренер – преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.9. Работодатели обязуются обеспечить выполнение постановления Правительства РФ от 27.12.1997 г. № 1631 в части установления в отдельных территориях края районного коэффициента к заработной плате в размере 1,25.

5.10. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса РФ.

5.11. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет: выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профкома (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала.

В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения

5.12.2. В соответствии с Законом «О повышении социальных гарантий для трудящихся» и разъяснения о порядке его применения:

а) предоставлять:

- минимальный отпуск для всех трудящихся – 28 кал. дней,
 - мастера производственного обучения – 56 кал. Дней,
 - преподаватели – 56 кал. Дней,
 - воспитатель – 56 кал. дней
- б) дополнительные оплачиваемые отпуска следующим категориям работников:
- за работу в тяжелых и вредных условиях: электрогазосварщики – 4 дня, повара – 6 дней,
 - за непрерывный стаж работы в данном учреждении:
 - а) более 5 лет – 1 день,
 - б) более 10 лет – 3 дня,
 - работникам, работа которых связана с работой на компьютере, установить дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда в не менее 5 календарных дней (см. Приложение № 7)
 - главному бухгалтеру за работу в выходные и ненормируемый рабочий день – 10 дней.
 - за общественную работу:
 - а) 3 дня председателю первичной организации профсоюза;
 - б) 1 день членам профсоюзного комитета.

5.12.3. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.13. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

5.15. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.15.1. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.15.2. Изменение графика отпусков по инициативе работодателя может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.15.3.. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.

5.16. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.17. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу (распоряжению) работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.18. Распределять учебную нагрузку преподавателей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

При распределении учебной-(педагогической) нагрузки сохранять объем учебной нагрузки, преемственность преподавания предметов.

5.19. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.20. Учебная нагрузка пед. работникам, 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.

5.21. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.22. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливается соответственно нагрузке, установленной при тарификации.

5.23. При составлении расписания работодатель должен учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время преподавателя. Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

5.24. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома.

5.25. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы, по семейным обстоятельствам:

- в случае дня рождения работника – 1 день,
 - в случае рождения ребенка (отцу) - 1 день;
 - в случае 1 сентября (отец, мать) – ребенок идет в первый или в одиннадцатый класс,
 - в случае свадьбы работника -2 дня;
 - на похороны близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, родные сестра-брат) 23 дня.
 - остальные дни по желанию работника – без сохранения заработной платы,
-

- по желанию работника, проработавшего 10 лет и более в данном учреждении длительный отпуск сроком на 1 год с сохранением за ним места работы и общего трудового стажа.

5.26. Оказывать работникам единовременную материальную помощь при наличии заявления работника и денежных средств в следующих случаях:

- юбилейная дата работника (начиная с 40 лет) – до 2000 руб.,
- по случаю рождения ребенка у работника - до 1000 руб.,
- по случаю заключения брака(впервые) работника - до 1000 руб.,
- смерть работника – до 3000 руб.,
- смерть близких родственников работника (супруг, супруга, родители, дети) – до 1000 руб.,
- тяжелое материальное положение (подтвержденное соотв. документами) – до 3000 руб.

5.27. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение профкома.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ. 5.18. Предоставлять преподавателям 1 свободный от уроков день в неделю для методической учебы, если позволяет нагрузка.

VI. ПООЩРЕНИЯ (наказания) ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1.Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения работодатель не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

6.2. Поощрения за успехи в работе. Работодатель обязуется за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе поощрять работников:

- объявить благодарность,
- выдать премию,
- наградить ценным подарком,
- наградить почетной грамотой,
- представить к званию «Почетный работник НПО РФ»,
- другие поощрения.

6.3. Поощрения оформляются приказом (распоряжением) работодателя. В приказе устанавливается, за какие именно успехи в работе поощряется работник, а также указывается конкретная мера поощрения. Приказ доводится до сведения трудового коллектива учреждения и записывается в трудовую книжку и личную карточку работника.

VII. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда.

Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

7.2. Провести аттестацию рабочих мест в кабинетах (мастерских) повышенной опасности (кабинеты химии, физики, биологии, информатики, спортзалы, мастерские и др.).

7.3. Проводить обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности на начало учебного года.

7.4. Обеспечить бесплатно спецодежду, спец. обувь и средства индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников учреждений народного образования и финансирования ОУ.

7.5. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

7.6. Обеспечивать за счет средств организации прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

7.7. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей.
- доплату к должностному окладу (тарифной ставке по перечню профессий и должностей).

7.8. Рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

7.9. Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, при исполнении им трудовых обязанностей (в случае несчастного случая на производстве).

7.10. Стороны договорились, что:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;
- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

7.11. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств учреждения;

- освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 4 часов в течение рабочего недели с сохранением среднего заработка.

7.12. Создать комиссию по охране труда на постоянной основе (ст. 217, 218 Трудового кодекса РФ) в количестве 9 человек. Персонально: Гвоздева Р.Ю., Захарова Т.Н., Кононенко Н.А., Попов С.П., Цыбин В.М., Ровейн Г.П., Савин С.А., Дорофеева Н.В., Иванова Л.Ю. (приказ Минобразования России от 11 марта 1998 года № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения»).

7.13. Утвердить положение о комиссии по охране труда.

7.14. Провести обучение вновь избранных членов комиссии, уполномоченных по охране труда по специальной программе за счет учреждения с сохранением среднего заработка.

7.15. Работодатель обязуется провести перерасчет ранее назначенных сумм возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (ст. 220 ТК)

7.16. Выплатить единовременное пособие сверх установленного законом возмещения утраченного заработка:

- супруге (супругу) умершего (умершей) гражданам имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца в сумме минимальной оплаты труда (на день оплаты),

- при получении инвалидности вследствие трудового увечья на производстве в размере установленного минимального размера оплаты труда согласно законодательства по охране труда.

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ, ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА, САНАТОРНО – КУРОРТНОЕ ЛЕЧЕНИЕ.

8. Для улучшения работы по социальному страхованию, медицинскому обслуживанию, санаторно-курортному лечению и отдыху, снижению заболеваемости среди работников, администрация обязуется:

8.1. Создать комиссию по социальному страхованию в количестве трех человек на паритетных началах с профсоюзным комитетом и обеспечить ее эффективную работу. Персонально:

Проскурякова А.С. – гл. бухгалтер,

Мачнева О.Н. – бухгалтер,

Кононенко Н.А. – председатель профкома

8.2. Строго руководствоваться Положением о фонде социального страхования и сметой фонда на очередной год.

8.3. Организовать администрации и профкому санаторно-курортное оздоровление членов профсоюза и их детей. Участвовать в организации отдыха детей в период летних и зимних каникул за счет:

- оказания материальной помощи членам профсоюза в связи с санаторно-курортным лечением;

- выделение средств на оздоровление больных детей работников в санаторных учреждениях совместно с одним из родителей или индивидуально,

- выделение денежного пособия больным работникам, нуждающимся в дорогостоящем лечении.

8.4. Выделять средства на приобретение медикаментов.

8.5. Иметь на производственных участках и рабочих местах аптечки первой помощи, обеспечивать их медикаментами.

8.6. Осуществлять правовые возможности контроля за рациональным использованием средств медицинского, пенсионного, социального страхования, занятости в интересах работников.

IX. ЖИЛИЩНО – БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

9.1. Производить ремонт помещений общего пользования в общежитии 1 раз в год, силами жильцов и работников.

9.2. Предоставить следующие социальные льготы многодетным семьям, пенсионерам, матерям одиночкам:

- бесплатно предоставлять участок на общественном поле для посадки картофеля,
- оказывать транспортные услуги с оплатой 50 %,

9.3. Предоставить следующие социальные льготы работникам:

- оказывать транспортные услуги с оплатой 50 %, ГСМ - 100%,
- помощь в ремонте индивидуального жилья по льготным ценам,
- вспашка огорода – 50 % стоимости,
- выдавать: зерно, отходы – по льготным ценам,

9.4. Предоставить льготу работникам техникума, по оплате за обучение в данном техникуме:

- отработавшим не менее 3 лет (без нареканий) в данном учреждении в пределах 30% стоимости,
- свыше 10 лет - 50%.

9.6. Участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры – конкурсы: районные, краевые и др. спорт. соревнования, сохраняется среднемесячная заработная плата за счет учреждения.

9.7. Обеспечить организацию ремонта всех корпусов учебного учреждения, согласно плана ремонта на год.

9.8. Служебное жилье распределять совместным решением работодателя и профсоюзного комитета.

9.9. При увольнении работника техникума, проживающего в жилом помещении общежития по договору, договор найма специализированного жилого помещения досрочно расторгается и освобождает занимаемую жилую площадь в течение 10 календарных дней со дня увольнения.

9.10. Исключить возможность проживания в ведомственном общежитии лиц, не работающих в учреждении.

9.11. Производить защиту социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем предоставления им подъемных не менее 10 тысяч рублей и установления надбавок к заработной плате в размере 30% - в первый год работы, 20% - во второй год работы, 10% - в третий год работы;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, в соответствии с действующим законодательством;

- предоставлению председателю молодежного совета, молодежной комиссии профсоюзной организации свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников;

- введению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных и профсоюзных организаций;

- осуществлению контроля за предоставлением молодым работникам, социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, Алтайского края и настоящим Соглашением;

- недопущению увольнения работников, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в связи с сокращением численности или штата организации в течение трех лет

9.5. Установить доплату наставникам молодежи в размере 10 % к основной заработной плате (при условии выполнения шефских обязанностей сроком от 1 месяца)

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

10. Работодатель обязуется:

10.1. Предоставлять бесплатно профкому учреждения для работы помещение для заседаний профкома, хранения документации профсоюзных собраний, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой и транспортом.

10.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.3 настоящего коллективного договора.

10.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (райкома, горкома или совета профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3 «Б» ст.81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст.81 ТК РФ).

10.4. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

10.5. Выделять профкому из фонда директора денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы. На новогодние подарки детям членов профсоюза с момента рождения и по окончании средней школы, на работников членов профсоюза – $\frac{1}{4}$ от стоимости подарка ребенку.

10.6. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.7. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

10.8. Рассматривать с учетом мнения (по согласованию) профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.9. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

11.3. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, тарифного фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов организации.

11.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.5. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации педагогических работников.

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

11.7. Направлять работодателю заявление о нарушении руководителем организации, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.8. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получая информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

11.9. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

11.10. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий.

11.11. Участвовать в учете и распределении застрахованным работникам и их семьям путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха.

11.12. Совместно со страхователем вести учет средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

11.13. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в учреждениях образования с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.

11.14. Совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учета. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, достоверных сведений о стаже, заработной плате.

11.15. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей, взаимодействии с государственными органами, органами местного самоуправления, по развитию лечебной базы и выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение, отдых, туризм, массовую физическую культуру и спорта.

11.16. Содействовать развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов профсоюза, созданию различных фондов социальной защиты работников и улучшения жилищных условий.

11.17. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета для членов профсоюза:

- оказывать материальную помощь в случаях материального затруднения, в связи с утратой имущества при пожаре, краже, лечением, смертью работника или членов его семьи.

- участвовать в создании фонда ссудо - заема.

- поощрять морально и материально профсоюзных активистов.

11.18. Соблюдать контроль за правильностью предоставления отпусков.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12. Стороны договорились, что:

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

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

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании (конференции) работников по итогам года.

12.4. Рассматривают в 10 - дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Обязанности по рассмотрению трудовых споров возложить на комиссию по трудовым спорам. Поименно: Захарова Т.Н., Проскурякова А.С., Попов С.П., Марков Р.Ю.

12.6. 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.

12.7. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателями и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные Кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса РФ.



Յ ցանաւ ԽՍՀՄ-ի
ուր ցործիք տնօրէն-
իտան և տնօրէնիտան
Յարաւու տնօրէն
Երևան
Նոյեմբ. 17
Ը
Յ. Յ. Յարաւու