

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Кузбасский техникум архитектуры, геодезии и строительства» (ГАПОУ КузТАГиС)

На период
с 31.08.2018г. по 31.08.2020г.

Принят на общем собрании работников ГАПОУ КузТАГиС
протокол № 7 от 24.08.2018г.

От работодателя
Директор ГАПОУ КузТАГиС
С.Н. Нифонтов

От работников
председатель совета трудового
коллектива ГАПОУ КузТАГиС
Г.П. Неструева



«24» августа 2018г.

«24» августа 2018г.

	2
Общие положения	3
Трудовые отношения	4
Оплата труда	6
Вопросы занятости, подготовки и переподготовки работников учреждения	12
Рабочее время и время отдыха	13
Условия и охрана труда	19
Гарантии и компенсации.....	21
Контроль за выполнением коллективного договора.	
Ответственность сторон.....	22
Приложения	

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Кузбасский техникум архитектуры, геодезии и строительства» (далее - ГАПОУ КузТАГиС, техникум).

1.2. На основе принципов социального партнёрства коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников техникума и установления дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники техникума, в лице их представителя - председателя совета трудового коллектива (далее - совет);

работодатель в лице его представителя - директора техникума **Нифонтова Сергея Николаевича**.

1.4. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования, вида техникума, реорганизации, а также при смене руководителя техникума.

1.5. При реорганизации техникума в форме слияния, присоединения, разделения, выделение и преобразования, коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации, при этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

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

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или настоящим коллективным договором.

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. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников техникума, установленного настоящим договором.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.11. Кроме коллективного договора социально - трудовые отношения в организации регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором,

принимаются работодателем по согласованию с Советом.

Перечень некоторых локальных нормативных актов (решений), принимаемых работодателем по согласованию с Советом:

- положения об оплате труда, о компенсационных выплатах, стимулирующих, поощрительных выплатах (премирование) - ст. 135 ТК РФ;
- тарификационные списки (нормы труда) - ст. 162 ТК РФ;
- правила и инструкции по охране труда для работников техникума - ст. 212 ТК РФ;
- правила внутреннего трудового распорядка техникума - ст. 190 ТК РФ;
- положение об аттестации руководящих работников и специалистов на предмет соответствия занимаемой должности - ст. 81 ТК РФ;
- приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;
- графики работы (графики сменности) - ст. 103 ТК РФ;
- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим договором, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.

1.12. Правовыми актами, регулируемыми социально - трудовые отношения в техникуме, являются также соглашения между работниками техникума в лице председателя Совета и работодателем в лице директора техникума:

- соглашение об установлении систем оплаты труда работников техникума - ст. 144 ТК РФ;
- иные соглашения - ст. 45, 46 ТК РФ.

1.13. Проект настоящего коллективного договора рассмотрен и принят на общем собрании работников техникума.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и техникумом возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством.

Трудовой договор с работниками техникума заключается на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения - должность, рабочее место сохраняется за временно отсутствующим работником, сама работа носит временный характер или в силу закона с работником может быть заключён только срочный трудовой договор, а также с некоторыми категориями граждан, указанных в ст. 59, 332 ТК РФ, с их согласия.

Переоформление трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор не допускается.

2.2. В трудовом договоре должны быть подробно изложены все обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

В частности точное наименование должности, профессии работника в соответствии с тарифно-квалификационным справочником, штатным расписанием; режим рабочего времени и времени отдыха у работника; условия оплаты труда работнику, включая размер ставки, должностного оклада на день заключения трудового договора, для преподавателей - учебная нагрузка; виды и

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

При заключении трудового договора до его подписания работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах, другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

Один экземпляр трудового договора в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, а также указывается в соответствующем приказе.

2.3. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками техникума, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице председателя совета трудового коллектива (Совет), заключать коллективный договор, соглашения;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении техникума;
- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, настоящим договором.

2.4. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении техникумом непосредственно или через свои представительные органы.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении техникума являются общие собрания работников, конференции, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов техникума.

На собраниях, конференциях с участием директора техникума обсуждаются вопросы о работе техникума и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению директором техникума. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания, конференции созываются как по инициативе работодателя, так

и по инициативе Совета и групповом обращении работников о созыве собрания.

Совет трудового коллектива, реализует права работников на участие в управлении техникумом через Совет:

- представляет работодателю мотивированное мнение по проектам локальных нормативных актов;
- проводит с администрацией техникума консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
- рассматривает планы социально - экономического развития техникума;
- вносит администрации техникума предложения, направленные на улучшение работы техникума, участвует в их рассмотрении.

Осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении техникума.

2.5. Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами,
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда,
- качественно выполнять работу,
- исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжения работодателя, соответствующие его полномочиям.

Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ.

2.6. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ.

3. Оплата труда

3.1. Заработная плата работников техникума устанавливается в соответствии с законодательными и нормативными актами РФ, Кемеровской области, Положением об оплате труда, условиями трудового договора.

Условия оплаты труда, определенные настоящим коллективным договором и Положениями, иными локальными нормативными актами (приказами) техникума, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами (ст. 135 ТК РФ).

3.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в виде аванса и заработной платы в форме перечисления на расчетный счет (банковскую карту) работника. Сроки выплаты зарплаты - 15 и аванс - 30 числа каждого месяца. Аванс выплачивается в размере 40% от суммы заработной платы. Другие сроки, объемы и формы выплаты устанавливаются только по личному заявлению работника с разрешения Работодателя. Работодатель заключает договор с банком при условии, что Работник не платит за оформление пластиковой карты (за исключением случаев её восстановления).

3.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.4. 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 (ст. 140 ТК РФ).

3.5 При нарушении сроков выплаты заработной платы, причитающейся

7
Работнику, техникум выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу (ст. 142 ТК РФ).

3.7. Ограничение удержаний из заработной платы регламентируется статьей 137 ТК РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении Законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья ст. 155 ТК РФ) или простоя (часть третья ст. 157 ТК РФ).

3.8. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (включая выплаты из внебюджетных средств), применяемые в организации, независимо от источников этих выплат (ст. 139 ТК РФ).

3.9. Средняя заработная плата выплачивается:

- на время выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время в соответствии с законами субъекта федерации, за работником сохраняется место работы. Оплата за это время производится в соответствии со ст. 170 ТК РФ;
- при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы;
- при направлении работника в служебные командировки;
- работникам, являющимся донорами (после каждого дня сдачи крови для переливания предоставляется день отдыха с сохранением среднего заработка). По желанию работника этот день может присоединяться к ежегодному отпуску. В день обследования и день сдачи крови для переливания работник освобождается от работы и за ним сохраняется средний заработок за эти дни, если работник сдал кровь безвозмездно (ст. 186 ТК РФ);

- за время прохождения обязательных и периодических медицинских обследований за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ);
- женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ);
- беременным женщинам, в соответствии с медицинскими заключениями и по их заявлению, переведенным на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, сохраняется средний заработок по прежней работе (ст. 254 ТК РФ);
- работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сохранения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 4 недель, с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем месте работы.

Фонд оплаты труда работников техникума формируется на календарный год в пределах объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение государственного задания, предусмотренных главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда техникума включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам техникума за выполнение основной и дополнительной работы.

Работодатель, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, определяет базовый должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования.

Локальные нормативные акты, дополняющие действие настоящего коллективного договора и Положение об оплате труда по вопросам оплаты труда, выплатам компенсационного и стимулирующего характера, формам материального поощрения принимаются Работодателем по согласованию с советом (ст.ст. 8, 135 ТК РФ).

3.10. Заработная плата состоит из гарантированной части и стимулирующей части, размер последней для каждого Работника зависит от результатов и качества его труда.

Заработная плата работников техникума включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за специфику работы техникума (структурного подразделения техникума), наличие у работников ученой степени, почетного звания учитывая специфику отрасли (работникам при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук, при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома или со дня присвоения, награждения соответственно производится увеличение размера оклада путем применение

повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 Трудового кодекса РФ).

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ), квалификационные уровни, соответствующие этим ПКГ, повышающие коэффициенты по соответствующему квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, компенсационные выплаты, перечень оснований для стимулирования за качество и количество труда установлены Положением об оплате труда работников техникума.

3.11. Размеры должностных окладов (ставок) Работников устанавливаются по соответствующим профессионально-квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации и определяются Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25 марта 2011 года № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений».

3.12. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за работу в ночное и вечернее время;
- выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.14. Выплаты компенсационного характера работникам за неблагоприятные условия труда устанавливаются Работодателем по согласованию с трудовым советом по результатам аттестации рабочих мест или по оценке условий труда экспертной комиссией техникума, в соответствии с Положением об оплате труда.

При последующем улучшении условий труда (по результатам аттестации рабочих мест) доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

3.15. Повышение оплаты труда работников, связанных с опасными для здоровья условиями труда, производится за фактически отработанное время

непосредственно в ЛПУ (на базах практического обучения). Перечень баз практического обучения, на которых работники имеют право на указанные повышения, утвержденный директором техникума по согласованию с Советом трудового коллектива.

3.16. Стороны договорились, что доплата за тяжелую работу, работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливается дифференцированно в зависимости от класса вредности условий труда по результатам аттестации рабочих мест и в зависимости от характера работ, предусмотренные Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений», Приказа Государственного Комитета по народному образованию СССР от 20.08.1990 г. № 579 «О порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР».

3.17. Учет времени занятости во вредных условиях труда работающих ведется на основании табеля учета рабочего времени.

3.18. Компенсационные выплаты, связанные с тяжелыми работами и вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются сроком на один год приказом директора на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев, когда работник связан с профессией и (или) видом работ, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности.

3.19. Доплата за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ) производится в размере 40% должностного оклада (ставки) за каждый час работы с 22 часов до 6 часов.

3.20. Оплата труда работников за совмещение должностей (профессий), исполняющих обязанности временно отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, производится по согласованию работника и Работодателя (ст. 151 ТК РФ).

3.21. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам — в размере двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх нормы, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.
- работникам, работающим по графикам сменности, в нерабочий праздничный день работа оплачивается по графику сменности 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 и праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.22. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого

работодателя (внешнее совместительство) (ст. 282 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (за другой учетный период), установленный для соответствующих категорий работников (ст. 284 ТК РФ).

3.23. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; премиальные выплаты по итогам работы; иные поощрительные и разовые выплаты.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда техникума.

Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

При ухудшении показателей в работе отменяются или не назначаются выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, иные поощрительные выплаты.

При наличии дисциплинарного взыскания (а именно: выговор) до истечения срока его действия или до снятия дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, иные поощрительные выплаты не назначаются.

При завершении особо важных и срочных работ стимулирующие выплаты, установленные по этому основанию, отменяются.

Надбавки стимулирующего характера регламентируются Положением об оплате труда работников. Работодатель по решению комиссии по распределению стимулирующего фонда поощряет работников за успехи в работе в соответствии с действующими в техникуме локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

3.24. Работодатель своевременно информирует работников техникума обо всех изменениях, связанных с начислением заработной платы.

3.25. Работодатель обязуется извещать в письменной форме работников техникума о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате до ее выплаты.

При наличии письменного заявления работника работодатель ежемесячно направляет расчетный лист о заработной плате работника в электронной форме на указанный работником адрес электронной почты.

3.26. Работодатель один раз в год предоставляет на общих собраниях техникума работников информацию о структуре и размерах средней заработной платы для различных категорий работников техникума по профессиональным квалификационным группам и уровням.

4. Вопросы занятости, подготовки и переподготовки работников учреждения.

4.1. Согласно ст. 28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» установление структуры и штатного расписания, распределение должностных обязанностей между работниками является компетенцией техникума.

Стороны исходят из того, что штатная численность работников техникума будет оптимальной, если при соответствующей численности работников обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения качества образования и обеспечиваются права работников. Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников вопреки указанным условиям обеспечения стабильности и качества работы коллектива техникума. Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель только при реальной необходимости в этом.

4.1. Работодатель обязуется при принятии решения о сокращении численности, или штата работников техникума и возможном расторжении трудовых договоров с работниками уведомить их о принятом решении в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с ними, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников не позднее чем за три месяца до начала увольнения работников (ст. 82 ТК РФ).

В уведомлении должны быть указаны решение (приказ) о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей, данные о высвобождаемых работниках, вакансии, варианты трудоустройства высвобождаемых работников.

При определении кандидатур на высвобождение учитывать преимущественное право на оставление на работе у категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

4.2. Стороны договорились:

Работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также работники:

- предпенсионного возраста - за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;
- проработавшие в техникуме десять и более лет;
- инвалиды независимо от причин инвалидности;
- многодетные семьи (имеющие трех и более детей);
- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, приемные родители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и другие категории работников, которым предоставляется преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

4.3. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение двух и более работников из одной семьи в течение года.

4.4. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении

в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией техникума, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

4.5. Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией техникума, сокращением численности или штата работников, работодатель помимо выплаты выходного пособия в размере среднего месячного заработка в соответствии со ст. 178 ТК РФ, дополнительно сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Лица, уволенные в связи с сокращением численности или штата работников, вправе наравне с работающими в учреждении пользоваться услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений по прежнему месту работы.

Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в техникуме.

4.6. Стороны определили, что работодатель:

- разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих в техникуме по трудовым договорам по основному месту работы, при этом учитываются предложения Совета и работников;

- содействует работникам в повышении квалификации, переподготовке, приобретении ими новых специальностей, профессий;

- предоставляет преимущественное право на поступление на работу в техникуме при появлении вакансий или организации новых рабочих мест. В этих целях ведётся учёт лиц, уволенных в связи с сокращением численности или штата работников до поступления их на работу к другому работодателю.

4.7. Работодатель обязуется содействовать высвобождаемым работникам в трудоустройстве у других работодателей, принимает в этих целях меры через органы управления образованием, службы занятости, кадровые агентства.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. В техникуме устанавливается шестидневная (пятидневная) рабочая неделя.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников техникума устанавливается с учетом следующих особенностей:

- режима деятельности техникума, связанного с круглосуточным пребыванием обучающихся, пребыванием их в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы техникума;

- продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

- объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;

- времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных

предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

- времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора:

- рабочего времени работников техникума в каникулярный период;
- рабочего времени работников техникума в период отмены для обучающихся учебных занятий (образовательного процесса по санитарно - эпидемиологическим климатическим и другим основаниям).

5.3. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, учебно-вспомогательного персонала, у работников, работающих по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени), за исключением случаев, когда законодательством предусмотрена сокращённая продолжительность рабочего времени.

5.4. У работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

5.5. Для педагогических работников статьёй 333 ТК РФ установлена сокращённая продолжительность рабочего времени (36 час.).

Преподавателям техникума, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

мастерам производственного обучения;

методистам;

воспитателям;

тьюторам;

руководителям физического воспитания;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

5.6. Продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда определяется в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

5.7. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

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

заклучением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

5.8. В соответствии со ст. 119 ТК РФ работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее трёх календарных дней.

5.9. Работа в ночное время, с 22 часов до 6 часов, организуется в соответствии со ст. 96 ТК РФ. Продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается у работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники не достигшие возраста восемнадцати лет, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, инвалиды, работники, имеющие детей - инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей в возрасте до пяти лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена или в соответствии с медицинским заключением по состоянию здоровья.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены с их правом отказываться от работы в ночное время.

5.10. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

5.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников.

В нерабочие праздничные дни работники привлекаются к работе в соответствии с графиком сменности для выполнения работ, приостановка которых на праздничные дни невозможна, например, работа в общежитиях, сторожевая охрана.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом эти указанные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению

работодателя, в котором указываются фамилии и должности привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.12. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам с 12 час. 15 мин. до 12 час. 45 мин.

Для педагогических работников и других категорий работников (сторожа, дежурные и др.), выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены) перерыв для приёма пищи не устанавливается. Работодатель обеспечивает им возможность приёма пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этого помещении.

5.13. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с главой 19 ТК РФ, действующими нормативными правовыми актами, регламентирующими порядок предоставления таких отпусков.

Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным отпуском. Общая продолжительность отпуска не ограничена. Нерабочие праздничные дни в число дней отпуска не включаются.

Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков является локальным нормативным актом и с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

О дате начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

График отпусков обязателен для исполнения как работодателем, так и работником.

В случае, если работодатель не произвёл оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.

В случае предоставления путёвки на санаторно - курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно - курортного учреждения и обратно.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по приказу 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 неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы,

приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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.

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

Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска, который составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска за 56 дней.

5.14. Работодатель обязуется предоставлять работникам техникума отпуска с сохранением заработной платы:

- при рождении ребёнка в семье - 1 день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день.
- на похороны близких родственников - 3 дня.

Установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, для работников, имеющих ребёнка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноких матерей, одиноких отцов, воспитывающих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет. Данный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Конкретные свободные от работы дни для ухода за детьми инвалидами определяются по соглашению между работником и работодателем и оформляются приказом техникума.

Женщинам по их письменному заявлению может предоставляться один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

5.15. Педагогические работники в соответствии с действующим законодательством имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (в календарных днях) не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности техникума.

Длительный отпуск включается в график ежегодных основных оплачиваемых отпусков и предоставляется согласно указанного графика.

При исчислении продолжительности непрерывной педагогической работы суммируются:

- периоды фактически проработанного времени в должности

педагогического работника, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из областных органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работа в указанных органах предшествовала педагогической работе, не более трёх месяцев;

- время, когда педагогический работник не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;

- время нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

- время замещения должности педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5.16. Продолжительность длительного отпуска устанавливается один календарный год.

По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделён на части. При этом дробление на части продолжительностью менее трёх месяцев не допускается.

В случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске отпуск продлевается на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

По заявлению работника длительный отпуск может присоединяться к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Неиспользованный длительный отпуск не может быть присоединен к очередному аналогичному отпуску.

В случае досрочного возвращения из отпуска работник обязан поставить в известность руководителя техникума в письменной форме не позднее, чем за 1 месяц до предполагаемого выхода работника из длительного отпуска.

5.17. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом работодателя.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), а также объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

5.18. Лицам, работающим в техникуме по совместительству, длительный отпуск может быть предоставлен по их заявлению одновременно с аналогичным отпуском по основной работе.

5.19. Время длительного отпуска не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск.

5.20. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ).

Работодатель имеет право обратиться с письменным запросом в медицинское учреждение, в котором выдавался больничный лист, или оформить запрос в подразделение Фонда социального страхования, для проверки подлинности больничного листа.

6. Условия и охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

1) обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа травматизма и заболеваний;

2) своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку требований охраны труда, пожарной и электробезопасности работников учреждения в соответствии с законодательством;

3) обеспечить работников бесплатно спецодеждой, спец. обувью и др. средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в соответствии с типовыми отраслевыми нормами. Своевременно производить ее чистку, стирку, ремонт, замену преждевременно потерявших свои защитные свойства не по вине работника спецодежду, спецобувь и другие СИЗ за счет средств работодателя;

4) организовывать проведение за счет средств Работодателя обязательных медицинских осмотров (обследований) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5) обеспечить профессиональную переподготовку работника за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места, вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием;

6) информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им компенсациях и СИЗ;

7) выделять на фонд охраны труда техникума средства из бюджетного и внебюджетного финансирования для выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ);

8) предоставлять работнику компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в законодательных и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Кемеровской области, настоящим Коллективным договором, Соглашением по охране труда, локальными нормативными актами Техникума, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в полном объеме.

Конкретный размер доплат, количество дней дополнительного отпуска, сокращенная рабочая неделя, выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных

пищевых продуктов. В соответствии со статьей 219 Трудового кодекса РФ в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

9) проводить специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» не реже 1 раза в 5 лет.

6.2. Работодатель имеет право:

1) не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

2) расторгнуть трудовой договор с работником в случае установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (случай, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления последствий (ст.81.ТК РФ);

3) заключать договор на медицинское обслуживание работников в порядке дополнительного страхования.

6.3. Работники обязуются: соблюдать требования охраны труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения на рабочем месте; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; соблюдать трудовую технологическую дисциплину; немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления); проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда; проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.4. Каждый работник имеет право на охрану труда, в том числе:

1) на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

2) на получение достоверной информации от Работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

3) на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

4) на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;

5) на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств

Работодателя;

б) на профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

7) на запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда;

8) на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

л) на гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором, Соглашением, локальными нормативными актами Техникума, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.5. Совет трудового коллектива обязуется:

1) обеспечивать общественный контроль за выполнением законодательства РФ по охране труда;

2) контролировать правильность применения льгот для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3) участвовать в специальной оценке условий труда.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

- внедрять в организации персонифицированный учёт в соответствии с Законом РФ № 27-ФЗ от 01.04.1996 г. «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд РФ;

- разрабатывать программу инвестирования средств, для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и при профзаболеваниях;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой

деятельностью (ст.22 ТК РФ);

- работодатель ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);

- организует в техникуме общественное питание (столовые);

- оказывает материальную помощь работникам в связи со свадьбой, со смертью близкого родственника, при рождении ребенка, в связи с тяжелым положением в семье, осуществляет единовременные выплаты к юбилейным датам в виде разовых премий (к 55-летию, 60-летию, 65-летию, 70-летию, 75-летию и т.д.), при наличии денежных средств оказывает материальную помощь неработающим пенсионерам и инвалидам ко дню «Пожилого человека», в порядке и размерах установленных положением об оплате труда техникума;

- работодатель информирует коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от предпринимательской деятельности и т.д.), в том числе средств, направленных на оплату труда;

- работодатель полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населённый пункт для переподготовки или повышения квалификации.

7.2. Стороны обязуются проводить работу в Администрации Кемеровской области (города, района) по выделению долгосрочных целевых жилищных займов работникам техникума.

8. Контроль за выполнением, коллективного договора.

Ответственность сторон.

8.2. Стороны договорились, что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду Кемеровской области.

Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Контроль, за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников техникума.

Руководитель техникума должен не чаще одного раза в год выступать с отчётом на общем собрании (конференции) работников организации о выполнении коллективного договора.

Стороны обязуются предоставлять друг другу информацию, необходимую для проведения, контроля за выполнением коллективного договора.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

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.

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

8.3. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течении всего срока.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

8.4. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании, создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием (конференцией) работников.

8.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продление настоящего договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников техникума с приложениями.
3. Формы расчётного листка.
4. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём и продолжительность дополнительного отпуска.
6. Соглашение по охране труда.
7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
8. Положение о фонде охраны труда.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

Категории работников, которым установлен ненормированный рабочий день:

директор;
заместитель директора по воспитательной работе;
заместитель директора по учебной работе;
заместитель директора по научно-методической работе;
заместитель директора по учебно-практической работе;
заместитель директора по дополнительному образованию;
заместитель директора по безопасности жизнедеятельности;
заместитель директора по административно-хозяйственной части;
заместитель директора по правовым вопросам;
главный бухгалтер.

Указанным категориям работников предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве – 5 календарных дней.