

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Кисловодский государственный многопрофильный техникум» на 2014 - 2016 г.г.

От работодателя:

Директор

ГБОУ СПО «КГМТ»

_____ В.А. Винокуров

М.П.

От работников:

Председатель профсоюзной

организации ГБОУ СПО «КГМТ»

_____ М.И. Резанцева

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

_____ (указать наименование органа)

Регистрационный № ____ от " ____ " _____ 20 ____ г.

Руководитель органа по труду

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

Принят на собрании коллектива ГБОУ СПО «КГМТ» и подписан.

« » _____ 201 ____ г.

Содержание:

Раздел 1. Общие положения	1 - 3
Раздел 2. Трудовые отношения	4 - 7
Раздел 3. Режим труда и время отдыха	7 - 10
Раздел 4. Оплата и нормирование труда	10 - 12
Раздел 5. Охрана труда и здоровья	13 - 14
Раздел 6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	15 – 16
Раздел 7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	16 – 18
Раздел 8. Социальные гарантии, льготы и компенсации	18 – 20
Раздел 9. Социальная защита молодежи	20 – 21
Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации	21 – 23
Раздел 11. Обязательства профкома	24 – 25
Раздел 12. Ответственность сторон	25
Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора	25
Раздел 14. Заключительные положения	25 – 26
Раздел 15. Приложение	27

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования «Кисловодский государственный многопрофильный техникум» (далее - ГБОУ СПО «КГМТ»).

Коллективный договор заключен между работниками учреждения, представляемыми профсоюзным комитетом ГБОУ СПО «КГМТ», именуемым в дальнейшем «Профком», в лице его председателя и Работодателем в лице директора ГБОУ СПО «КГМТ», именуемым в дальнейшем «Работодатель».

Работодатель признает Профком полномочным представителем работников организаций по всем условиям коллективного договора.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, федеральным и краевым отраслевым соглашением.

Коллективный договор распространяется на всех работников ГБОУ СПО «КГМТ», работников филиала № 1 ГБОУ СПО «КГМТ» ст. Ессентукская.

Профком представляет интересы не только членов профсоюза на основании письменного заявления о представлении интересов и ежемесячном перечислении на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы в размере 1% (ст.ст.30, 31, 377 ТК РФ), а также всех работников ГБОУ СПО «КГМТ», работников филиала № 1 ст. Ессентукская.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством Российской Федерации, положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставленные работодателем.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- развития системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и продуктивной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными деловым и партнерами.

1.5. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления организацией с правом голоса:

1. Совет Учреждения;
2. Общее собрание коллектива;
3. Педагогический совет;

1.6. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в отраслевое соглашение, а также в региональное и территориальное трехсторонние соглашения.

В случае изменений в законодательстве, а также в указанных соглашениях, ухудшающих положение работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения настоящего договора, нормы договора не пересматриваются и

соблюдаются до окончания действия коллективного договора, если иное не оговорено вновь принятым Федеральным законом.

1.7. Стороны коллективного договора обязуются:

- проводить консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов, по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ;
- обсуждать вопросы о работе организации, внесению предложений по ее совершенствованию, планов по социально-экономическому развитию организации;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- сотрудничать в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- в двустороннем порядке предоставлять информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в соответствии с (ч.2 ст.53 ТК РФ);
- участвовать в разработке и принятии коллективного договора;

В период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его обязательств, Профком не настаивает на пересмотре коллективного договора и не выступает организатором коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, но заключается дополнительное соглашение, фиксирующее данные изменения.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

1.18. Коллективный договор вступает в силу с «1» января 2014 г. и действует по 31 декабря 2016года. (ст.43 ТК РФ).

2.Трудовые отношения

Стороны договорились о следующем:

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором. Трудовой договор, составленный в двух экземплярах, хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Порядок заключения трудового договора и оформления приема на работу определяется в Правилах внутреннего трудового распорядка ГБОУ СПО «КГМТ» (**Приложение № 1** к Коллективному договору).

2.3. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются кадровой службой (**Приложение № 2**).

Работодатель предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивая равную оплату за труд равной ценности.

2.4. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок (но не более пяти лет). Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

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

Срочный трудовой договор может быть заключен:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, поступающими на работу в Учреждение для выполнения заведомо определенной работы;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника.

По соглашению сторон срочный трудовой договор заключается:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

2.5. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть обусловлено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов 6 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам

и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

При заключении трудового договора на срок от 2-6 месяцев испытание не может превышать двух недель (ст. 70 ТК РФ).

2.6. В трудовом договоре указываются объем учебной нагрузки (для педагогических работников) режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

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

2.7. Объем учебной нагрузки на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, с учетом мнения (по согласованию) Профкома. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом 1440 часов (Типовое положение об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении)).

Должностной оклад педагогического работника оговаривается в трудовом договоре. Работодатель должен ознакомить педагогических работников (до ухода в очередной отпуск) с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы, в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам ГБОУ СПО «КГМТ» (включая работников администрации) 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.

2.10. Учебная нагрузка преподавателя, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям приказом директора.

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

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя 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:

- 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);

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

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.13. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в, связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), 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 в соответствии со ст.73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца в соответствии со ст. 73, 162 ТК РФ.

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.

2.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться:

- по соглашению сторон;

- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

по инициативе работника;

по инициативе работодателя;

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;

отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.16. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

2.17. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.18. Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.19. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника Работодатель обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.20. В целях защиты персональных данных работников Работодателем совместно с Профкомом разрабатывается «Положение об обработке и защите персональных данных работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Кисловодский государственный многопрофильный техникум»» (**Приложение № 7**).

3. Режим труда и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени работников ГБОУ СПО «КГМТ» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в соответствии со (ст.91 ТК РФ) (**Приложение № 1**), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

В Учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.2. 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.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы в соответствии со (ст. 333 ТК РФ).

3.4. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

3.5. 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.

3.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

3.7. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям преподаватели и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической работе.

3.8. 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);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.9. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных в соответствии со ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

3.12. Привлечение работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни без согласия допускаются:

- для предотвращения аварии;
- для предотвращения несчастных случаев;
- для неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств.

3.13. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.14. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере от среднего дневного заработка.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в соответствии со (ст. 152 ТК РФ.) и оплата за работу в праздничный день в одинарном размере.

3.15. В случаях, предусмотренных в соответствии со ст. 99 ТК РФ ч. 4), работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет по согласованию с Профкомом.

3.16. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.17. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их

учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

3.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. **(Приложение № 18 график отпусков)**

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных в соответствии со ст. 124-125 ТК РФ.

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

Продолжительность отпуска, от 36 рабочих до 56 календарных дней в зависимости от должности, занимаемой педагогическим работником, установлена Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 N 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений». Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.19. Работодатель обязуется:

3.19.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем. **(Приложение N 10).**

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляет не менее 3 календарных дней, в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда при наличии табеля учета рабочего времени.

3.19.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
 - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день (1 сентября);
 - в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
 - для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
 - на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
 - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 дня;
 - работающим инвалидам - 3 дня;
 - не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня;
- Без сохранения заработной платы: в соответствии со (ст. 128 ТК РФ)

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работников по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

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

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году

3.19.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ).

3.20. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником, оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд, в соответствии со ст. 111 ТК РФ.

3.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможностью отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут в соответствии со (ст.108 ТК РФ).

3.22. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

3.23. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

При работе сторожей вводится сменная работа, где работники должны производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. **(Приложение N 15)**;

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Оплата труда отдельных категорий педагогических работников образовательных учреждений (структурных подразделений), реализующих основные и дополнительные профессиональные образовательные программы: программы подготовки специалистов среднего звена и программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, образовательные программы профессиональной подготовки, связаны с особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства

образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2011 г., регистрационный N 19709) и приказом Министерства образования Ставропольского края от 4 октября 2012 г. N 932-пр "Об условиях оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений".

4.2. Оплата труда работников ГБОУ СПО «КГМТ» осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Кисловодский государственный многопрофильный техникум» (**Приложение № 8**) которое включает условия оплаты труда, размеры окладов (должностных окладов) работников, размеры тарифных ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

4.3. Системы оплаты труда, виды компенсационных, стимулирующих выплат, премий и иных вознаграждений, условия и порядок их начисления фиксируются в Положении об оплате труда, принимаемом по согласованию с Профкомом.

4.4. Стороны исходят из того, что:

4.4.1. Оклады работников ГБОУ СПО «КГМТ» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням, присвоенным по результатам аттестации в размерах согласно Положению об оплате труда работников ГБОУ СПО «КГМТ».

4.4.2. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются тарифные ставки в соответствии с тарифной сеткой.

4.4.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников ГБОУ СПО «КГМТ» производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБОУ СПО «КГМТ».

4.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной «Положением об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Кисловодский государственный многопрофильный техникум» и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов,
- 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, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.
- заработная плата, компенсационные выплаты на приобретение книгоиздательской продукции, социальные выплаты по поддержке работников работающих и проживающих в сельской местности и другие выплаты.

4.6. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, 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 присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

4.7. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающих с ежегодным отпуском (например, с 26-31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

4.8. Оплата труда мастеров производственного обучения производится по должностным окладам, соответствующим их квалификации.

Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяется в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой.

Ставки мастеров производственного обучения по рабочим профессиям осуществляются пропорционально фактическому наличию учащихся в каждой группе конкретно при плановой наполняемости в 25 человек. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостатка объема учебной и другой нагрузки могут вводиться должности с оплатой в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе 25-30 человек.

4.9. Размеры окладов (должностных окладов) руководящих работников и специалистов устанавливаются в соответствии со штатным расписанием в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы и фиксируются в «Положении об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Кисловодский государственный многопрофильный техникум».

4.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме и перечисляется на указанный работником счет, открытый в банках. Днями выплаты заработной платы являются 22 и 7 число.

4.11. В соответствии со ст. 136 ТК РФ работодатель при выплате заработной платы обязан извещать в письменной форме каждого сотрудника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период. Формой такого письменного «извещения» является расчетный листок (**Приложение № 3**).

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном в соответствии со ст. 142 ТК РФ, (ст.234 ТК РФ)

4.12.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1 % за каждый день просрочки.

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

5. Охрана труда и здоровья.

5. Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников в соответствии со (ст. 219 ТК РФ), санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, страхование от несчастных случаев на производстве и другие мероприятия в соответствии с законодательством, едиными межотраслевыми и отраслевыми правилами, требованиями федерального и краевого соглашений, настоящим коллективным договором и соглашением по охране труда, являющимся приложением к нему (**Приложение № 11**).

5.2. Создана комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Работодателя и Профкома в количестве 5 человек (**Приложение № 14** «Положение о комиссии по охране труда государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Кисловодский государственный многопрофильный техникум»»).

Работодатель и Профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

5.2.1. Создана комиссия по предупреждению травматизма, в состав которой входят представители администрации.

5.3 Для проведения мероприятий по охране труда Работодатель обязуется:

5.3.1. Предусмотреть выделение средств на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда (**Приложение № 11,12** Перечень должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда)) (ст. 226 ТК РФ). Контроль расходования средств по смете возлагается на комиссию по охране труда.

5.3.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. N 342н "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда" (зарегистрирован Минюстом России 9 июня 2011 г., регистрационный N 20963) и от 1 апреля 2010 г. N 205н "Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда" (зарегистрирован Минюстом России 29 июня 2010 г., регистрационный N 17648);

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

5.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.4.1. Обеспечивать два раза в год обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастном случае на производстве, а также инструктаж, работников по охране труда,

производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Водители – трактористы сельскохозяйственных машин проходят инструктаж 1 раз в три месяца. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается.

Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за его проведение, определены в инструкциях.

5.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других.

5.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (**Приложение N 13**)

5.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя в соответствии с ст. 221 ТК РФ.

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

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

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

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

5.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома в соответствии с ст. 212 ТК РФ.

5.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

5.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.19. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

5.20. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

5.21. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

5.22. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

5.23. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

6.1. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника.

6.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения. (**Приложение № 16** «Положение о повышении квалификации педагогических работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Кисловодский государственный многопрофильный техникум»»).

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

6.3.2. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования. Ежегодно на эти цели предусматриваются средства в размере не менее 2% от годового фонда оплаты труда организации.

6.3.3. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

6.3.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.3.5. В случае направления работника с целью повышения его квалификации:

- сохранять за ним место работы (должность);
- среднемесячную заработную плату по основному месту работы;
- если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание, предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии со статьей 187 ТК РФ.

6.3.6. 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 в соответствии со статьей 173 - 176 ТК РФ.

6.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные в соответствии ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению

учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников и экономии.

6.3.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников ГБОУ СПО «КГМТ» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией (**Приложение № 9**).

6.3.9. Совместно организовывать и проводить конкурсы «Мастер года», «Преподаватель года», содействовать проведению всероссийских, краевых конкурсов профессионального мастерства среди преподавателей, мастеров производственного обучения, в том числе конкурсов «Студенческий лидер» и др.;

6.3.10. Содействовать созданию советов молодых преподавателей, мастеров производственного обучения, с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем преподавателей, мастеров производственного обучения из числа молодежи;

7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, сокращением численности и штата рассматривать с участием Профкома.

7.1.2. Использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;

- приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;

- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;

- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями;

- снижать административно-управленческие расходы;

При любом экономическом положении при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя, в дополнение к гарантиям, установленным действующим законодательством, Работодатель обязуется не увольнять следующие категории работников:

- работников с более высокой производительностью труда и квалификацией;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- предпочтение отдается:

- работникам – имеющих двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

В случае ликвидации организации Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по трудоустройству указанных категорий работников в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации.

7.2. Работодатель представляет информацию о возможном массовом увольнении работников в службу занятости не менее чем за 2 месяца, при массовых увольнениях работников — не позднее, чем за три месяца (ст. 12 п. 2 ФЗ РФ о профсоюзах, ст. 82 ТК РФ).

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

Критериями массового увольнения работников являются:

- ликвидация учреждения независимо от ее организационно - правовой формы;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации;

Не позднее, чем за 3 месяца Работодатель представляет в Профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

7.3. Работодатель и Профком совместно разрабатывают программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

7.4. Стороны договорились обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов при равной производительности труда и квалификации, следующие категории работников, указанных в ст. 179 ТК РФ:

- лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в учреждении от 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

-награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- не освобождённый председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения по согласованию Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения в соответствии с (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата в соответствии с (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения профкома в соответствии со (ст. 82 ТК РФ).

7.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

7.7. При увольнении в связи с сокращением штата работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним сохраняется

среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). (ст.178 ТК РФ).

7.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия.

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

7.9. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

7.10. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

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

7.12. Профком осуществляет контроль соблюдения Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

7.13. Профком обеспечивает защиту и представительство членов профсоюза и работников, уполномочивших Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых интересов, в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством социальное, медицинское и пенсионное страхование, своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

8.2. Работодатель осуществляет контроль за правильностью и своевременностью уплаты страховых взносов на страховую и накопительную части трудовой пенсии, своевременностью и достоверностью сведений персонифицированного учёта, предоставляемых в орган ПФР, в том числе при обращении работников за назначением или перерасчётом пенсий; проводит разъяснительную работу по вопросам пенсионного законодательства, формирования и защиты пенсионных прав застрахованных лиц, реализации ими пенсионных прав, осуществляет подготовку информации об управляющих компаниях и негосударственных пенсионных фондах.

8.3. Работодатель осуществляет контроль по выработке предложений, касающихся:

- системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения научно-педагогических работников образовательных учреждений, в том числе путем их участия в государственной программе со финансирования накопительной части трудовой пенсии;

- внесения необходимых изменений и дополнений в порядок и условия назначения досрочно трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью;
- сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам сельской местности.
- поддержки работников из числа молодежи;
- системы мер по социальной поддержке работников;
- предоставления работникам права пользования санаторно-курортным лечением при наличии внебюджетных средств;
- осуществление мер по организации отдыха;

8.4. Работодатель производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой за счет собственных средств, исходя из среднемесячного заработка, а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности - за счет средств Фонда социального страхования РФ.

За счет средств Фонда социального страхования выплачивают:

- пособие по беременности и родам;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком;
- единовременное пособие при передаче ребенка на воспитание в семью.

Пособия работникам, имеющим детей, налогом на доходы физических лиц, страховыми взносами во внебюджетные фонды, а также взносами на страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний не облагаются.

Сумму пособия по беременности и родам определяют в том же порядке, что и при выплате пособий по временной нетрудоспособности.

Единовременное пособие в ранние сроки беременности выплачивают женщинам, которые встали на учет в медицинских учреждениях до 12 недель беременности.

При рождении ребенка (при усыновлении ребенка в возрасте до трех месяцев) выплачивают единовременное пособие по месту работы одного из родителей или усыновителей ребенка (по их выбору).

При уходе в отпуск по уходу за ребенком выплачивают ежемесячное пособие в размере 40% от среднего заработка за последние два календарных года, предшествующих месяцу наступления отпуска по уходу за ребенком.

8.5. Работодатель обеспечивает диспансеризацию работников, на время прохождения диспансеризации за работником сохраняется средний заработок.

8.6. Питание работников организовано в столовой ГБОУ СПО «КГМТ».

8.7. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8.8. Обеспечивает предоставление в качестве меры социальной поддержки ежемесячной компенсации расходов на оплату коммунальных услуг педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и в поселках городского типа (рабочих поселках), в соответствии с (Постановление Правительства РФ от 26.10.2013 N 963)

Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, устанавливаются Правительством Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, а педагогическим работникам образовательных организаций субъектов Российской Федерации

Федерации, муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации. (Закон об образовании ст. 47, п.8)

8.9. Выплачивает ежемесячно научно-педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в ГБОУ СПО «КГМТ» без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом денежную компенсацию для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, предусмотренном Законом Российской Федерации «Об образовании», независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам и без документального подтверждения ее целевого использования. Ежемесячная денежная компенсация включена в оклады (должностные оклады) педагогических работников.

8.10. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

8.11. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях первоочередной прием в детский сад, в счет оказания ГБОУ СПО «КГМТ» безвозмездной помощи детскому саду.

8.12. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.13. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам ГБОУ СПО «КГМТ» по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам (**Приложение N 8/1**).

8.14. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере оклада следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

9. Социальная защита молодежи

9. В целях привлечения молодых работников и специалистов в организацию, к активному участию в её развитии, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности стороны договорились о следующем.

9.1. Молодым работникам, имеющим право на получение льгот и гарантий, предусмотренных данным разделом, считать работника в возрасте до 35 лет.

9.2. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

9.3. Создать Совет молодых специалистов, молодых мастеров.

9.4. Проводить ежегодные конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих, выделять денежные средства за счёт прибыли организации.

9.5. Предусмотреть выделение в 2014 - 2016 годах рабочие места для преимущественного трудоустройства лиц моложе 18 лет, отвечающим психофизиологическим и возрастным особенностям этих лиц и соответствующим целям формирования их профессиональных качеств;

а также рабочие места для молодежи, окончившей высшие учебные заведения.

9.6 Ежегодно выделять средства на целевое финансирование подготовки молодых кадров за счет средств ГБОУ СПО «КГМТ».

9.7. Устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.)

9.8. Обеспечить молодежи возможность бесплатно заниматься физической культурой, спортом, самодеятельностью.

9.9. Осуществлять систематическое моральное и материальное поощрение молодежного актива организации, ведущего общественную работу.

9.10. Профком проводит работу по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи, вовлечению молодых людей в члены профсоюза.

10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава и коллективного договора ГБОУ СПО «КГМТ».

10.2. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

10.3. Работодатель признает Профком полномочным представителем членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы, по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников; содействия их занятости; ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; соблюдения законодательства о труде; участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями.

10.4. Работодатель оказывает содействие Профкому в его уставной деятельности (ст. 377 ТК РФ).

10.5. В целях создания условий для деятельности Профкома в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюза, установленные настоящим коллективным договором и действующим законодательством (гл. 58 ТК РФ).

- не препятствовать представителям профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ).

10.6. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому помещение и помещения для проведения заседаний, собраний. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются за счёт средств работодателя. Информация Профкома размещается в доступном для всех работников месте (на стендах в кабинете профкома).

10.7. Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники, а также осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома, расходными материалами.

10.8. Работодатель перечисляет ежемесячно в дни выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации в соответствии с письменными заявлениями работников:

- членские профсоюзные взносы в размере 1% (в соответствии с уставом профсоюза) от заработной платы работников-членов профсоюза на культурно-массовую и оздоровительную работу;

- в случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % от оплаты труда, если эти условия не соблюдаются, то на данного работника не распространяется действие коллективного договора.

- задержка перечисления средств не допускается.

10.9. Работодатель за счет средств внебюджетного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 20 % тарифной ставки (должностного оклада) в соответствии с ст. 377 ТК РФ.

10.10. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ).

10.11. За освобожденными от производственной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев.

10.12. Не освобожденным от основной работы председателю и членам Профкома для осуществления контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением положений коллективного договора, предоставляется свободное от основной работы время 6 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

10.13. Председателю и членам Профкома предоставляется возможность 1 раз в год в течение 7 дней пройти обучение с сохранением среднего заработка.

10.14. Работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для участия в профсоюзных конференциях, съездах, пленумах, а также для участия в семинарах, проводимых профсоюзами. В случаях, когда указанные мероприятия проводятся вне места постоянной работы, работникам гарантируется возмещение командировочных расходов.

10.15. Работники, избранные в состав Профкома, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия Профкома, членами которого они являются, а руководители Профкома - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.16. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа в соответствии с ст. 374, 376 ТК РФ.

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

10.18. Работники, избранные в состав Профкома, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия Профкома, членами которого они являются, а руководители Профкома - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.19. 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, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей, при разработке положений.

10.20. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с ст. 82, 374 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам в соответствии с ст. 99 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части в соответствии с ст. 105 ТК РФ;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 113 ТК РФ;
- очередность предоставления отпусков в соответствии с ст. 123 ТК РФ;
- установление заработной платы в соответствии с ст. 135 ТК РФ;
- применение систем нормирования труда в соответствии с ст. 159 ТК РФ;
- массовые увольнения в соответствии с ст. 180 ТК РФ;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем в соответствии с ст. 101 ТК РФ;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка в соответствии с ст. 190 ТК РФ;
- создание комиссий по охране труда в соответствии с ст. 218 ТК РФ;
- составление графиков сменности в соответствии с ст. 103 ТК РФ;
- утверждение формы расчетного листка в соответствии с ст. 136 ТК РФ;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда в соответствии с ст. 147 ТК РФ;
- размеры повышения заработной платы в ночное время в соответствии с ст. 154 ТК РФ;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения в соответствии с ст. 193, 194 ТК РФ;

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

- установление сроков выплаты заработной платы работникам в соответствии с ст. 136 ТК РФ.

11. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

11.1. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии с (ст. 370 ТК РФ).

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

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

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

11.4. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.5. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников в соответствии с ст. 86 ТК РФ).

11.7. Направлять учредителю (собственнику) ГБОУ СПО «КГМТ» заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

11.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплат работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с профкомом по летнему оздоровлению детей работников ГБОУ СПО «КГМТ» и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

11.13. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам ГБОУ СПО «КГМТ» отпусков и их оплаты.

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

11.15. Осуществлять контроль за проведением аттестации педагогических работников.

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

11.17. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях трудного материального положения, похорон, заболеваний.

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

12. 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. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. 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.

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

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

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

13. Контроль за выполнением коллективного договора.

13.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется представителями сторон, постоянно действующей комиссией по разработке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может прекратить выполнять обязательства по выполнению коллективного договора в одностороннем порядке.

13.2. Первые лица обеих сторон, подписавшие настоящий коллективный договор, информируют работников об исполнении обязательств на собраниях работников не реже, чем раз в год.

13.3. Для контроля за выполнением обязательств коллективного договора Работодатель по требованию Профкома предоставляет необходимую информацию согласно перечню.

13.4. Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет наложение административного штрафа в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях.

14. Заключительные положения

14.1. Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах, хранящихся у представителей сторон.

14.2. неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

14.3. Текст коллективного договора, а также вносимые в него изменения и дополнения, в течение 10 календарных дней в необходимом количестве тиражируются и направляются Работодателем в структурные подразделения организации. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора.

14.4. Неурегулированные разногласия между Работодателем и Профкомом по заключению, изменению и выполнению коллективного договора оформляются протоколом разногласий, Профком имеет право инициировать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.

15. Приложения к коллективному договору

Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБОУ СПО «КГМТ»;

Приложение № 2- Типовой трудовой договор;

Приложение № 3 - Форма расчетного листка

Приложение № 4 - Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ГБОУ СПО «КГМТ»;

Приложение № 5 – Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам ГБОУ СПО «КГМТ»;

Приложение № 7 - Положение об обработке и защите персональных данных работников ГБОУ СПО «КГМТ»;

Приложение № 7/1 Согласие на обработку персональных данных;

Приложение № 8 - Положение об оплате труда работников ГБОУ СПО «КГМТ»;

Приложение № 8/1 – Положение о порядке, размерах и условиях премирования работников ГБОУ СПО «КГМТ»;

Приложение № 9 - Положение об аттестации педагогических работников ГБОУ СПО «КГМТ»;

Приложение № 10 - Положение о ненормированном учете рабочего времени;

Приложение № 11 - Соглашение по охране труда;

Приложение № 12 - Перечень должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

Приложение № 13 - Перечень профессий, которые обеспечиваются спецодеждой, средствами индивидуальной защиты в ГБОУ СПО «КГМТ»;

Приложение № 14 – Положение по охране труда ГБОУ СПО «КГМТ»;

Приложение № 15 – График сменности сторожей;

Приложение № 16 - Положение о повышении квалификации работников ГБОУ СПО «КГМТ»;

Приложение № 17 – Перечень медикаментов для укомплектования аптечки

Приложение № 18 - График предоставления отпусков