

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Катайский профессионально-педагогический техникум»

на 2018 – 2020 год(ы)

От работодателя:

Директор Государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Катайский профессионально-
педагогический техникум»

 Бородай Е.И.
(подпись Ф.И.О.)



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения
«Катайский профессионально-
педагогический техникум»

 Крюков В.Н.
(подпись Ф.И.О.)

М.П.

Утвержден на общем собрании трудового коллектива

Протокол № **16** от «15» декабря 2017 г.

Катайск 2017

Регистрационный лист
Коллективного Договора

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Катайский профессионально-педагогический техникум»
(название предприятия, организация)

Зарегистрирован
«26» 12 2017 года
№ регистрации 17-06015



1. Стороны, подписавшие Договор

1.1. От администрации

Директор образовательного учреждения Бородай Е.И.

1.2. От трудового коллектива

Преподаватель спецдисциплин Панов Д.В.

1.3. От профсоюзной организации

Председатель первичной профсоюзной организации Крюков В.Н.

2. Договор подписан «15» декабря 2017 года

3. Срок действия договора

с «15» декабря 2017 года по «15» декабря 2020 года

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему Коллективному Договору регистрационные листы изменений № _____

с изменениями от 15 № _____
№ _____
№ _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта _____

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, и заключается между работниками и работодателем, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

1.2. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, законах РФ «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании», «О занятости населения РФ», «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»; в «Региональном отраслевом соглашении между областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Главным управлением образования Курганской области».

1.3. Настоящий Коллективный Договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении

«Катайский профессионально-педагогический техникум»
(наименование общеобразовательного учреждения)

1.4. Коллективный Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, законами Курганской области, Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами. Цель - определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение), а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами. Областным, отраслевым соглашением, по учреждениям системы Министерства образования РФ на 2018 - 2020гг. на основе согласия взаимных интересов сторон.

1.5. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации **Крюкова В.Н.**

- работодатель в лице его представителя - директора **Бородай Е.И.**

1.6. Действие настоящего Коллективного Договора распространяется на всех работников учреждения.

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

При ликвидации организации, Коллективный Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации – в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.8. В течение срока действия Коллективного Договора, стороны вправе вносить в него дополнения и изменения, на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. Изменения и дополнения в Коллективный Договор, в течение срока его действия, вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст.44 ТК РФ).

1.10. Пересмотр обязательств настоящего Договора, не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Профсоюз признает право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.12. Администрация признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного Договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.13. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором.

Эти же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда и порядке выплат стимулирующего характера работников учреждения.
3. Соглашение по охране труда.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

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

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- участие в разработке и принятии Коллективного Договора;

1.16. Условия Коллективного Договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в

течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.17. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон и действует в течение трех лет (2018 – 2020гг.).

1.18. Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

Раздел II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Структура и содержание Коллективного Договора определены сторонами на добровольной основе, с учетом соблюдения норм законодательства, реальности, обязательности выполнения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

2.2. В Коллективный Договор включены нормативные положения, и иные нормативно-правовые акты (ст. 41 ТК РФ).

2.3. Коллективный Договор фиксирует распространяемые на организации в обязательном порядке отдельные статьи отраслевого тарифного соглашения, а также устанавливает локальные нормы права, разработанные и принятые сторонами, которые конкретизируются в отдельных статьях коллективного договора.

2.3.1. Локальные нормы, записанные в договоре, не должны ухудшать положение работников организации по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением.

2.4. В коллективный договор включаются следующие вопросы (ст.41ТКРФ):

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- оплата и нормирование труда;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- контроль за выполнением Коллективного Договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий Коллективного Договора;
- выплаты пособий, компенсаций;
- вопросы перечисления взносов в ПФР;
- другие вопросы, с учетом финансово-экономического положения работодателя, по установлению льгот и преимуществ для работников, условий

труда, более благоприятных по сравнению с установленными, законами, иными нормативными актами.

Раздел III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что: Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

3.1. Трудовые отношения между ГБПОУ «Катайский профессионально-педагогический техникум» и работником возникают на основе трудового договора, заключенного на неопределенный или определенный срок, в соответствии ст. 58 ТК РФ.

3.1.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, в соответствии ст. 67 ТК РФ.

3.1.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, в соответствии с ст. 61 ТК РФ.

3.1.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, в соответствии ст. 68 ТК РФ.

3.1.4. Содержание трудового договора, изменение и расторжение определяются в соответствии со ст. 57, 70, 73, 75, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84 ТК РФ, другими нормативными и локальными актами.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим Трудовым Кодексом РФ, а также с настоящим Коллективным договором.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

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

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

3.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.7. При найме на работу с работником проводится вводный инструктаж по технике безопасности и обязательное ознакомление его под роспись с трудовыми обязанностями, режимом работы и отдыха, Коллективным Договором,

учреждением и оплатой труда, установленными льготами и правилами трудового распорядка.

3.7.1. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

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

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника в случаях, установленных статьёй 72.2 ТК РФ (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, в случаях установленных ст. 72.2 ТК РФ, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;

- 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.

3.8. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода их в очередной отпуск, с учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.9. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям 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.

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

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

3.12. Работодатель обязуется в случае вынужденного высвобождения работников в связи с изменением структуры и штатов:

- не более чем за **3** месяца сообщать об этом в письменной форме выборному профсоюзному комитету.

- представлять информацию о тех категориях работников, которые подлежат сокращению, службе занятости.

- предусматривать первоочередное увольнение временных работников.

3.13. Работодатель обязуется предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности работников персонально под подпись, не менее чем за 2 месяца до увольнения.

3.14. При угрозе массовых увольнений, Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета, принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами и соглашениями. При уведомлении профсоюзной организации о высвобождении работников, администрация должна предоставить план-график высвобождения, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, варианты трудоустройства.

Ответственный: специалист по кадрам.

3.15. За работником, утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем, либо профессиональным заболеванием, сохраняется место работы (должность) на срок, предусмотренный законодательством РФ; а при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в данном учреждении, за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода; а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, до выздоровления работника.

3.16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения (ст.261 ТК РФ). Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п.1, 5,8,10 и 11 ст.81 ТК РФ).

3.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться:

- По соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ).
- При срочном трудовом договоре (ст. 79 ТК РФ).
- По собственному желанию (ст. 80 ТК РФ).
- При сокращении численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ).
- При ликвидации организации либо прекращении деятельности работодателя-физического лица (п. 1 ст. 81 ТК РФ).
- При несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе (п. 3 ст. 81 ТК РФ).
- При смене собственника (п. 4 ст. 81 ТК РФ).
- При неоднократном неисполнении трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ).
- При однократном грубом нарушении трудовых обязанностей, к которым относятся:

- прогул - отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (пп.а п.6 ст. 81 ТК РФ);
- появление на работе в состоянии опьянения (пп.б п.6 ст. 81 ТК РФ);
- разглашение охраняемой законом тайны (пп.в п.6 ст. 81 ТК РФ);
- совершение по месту работы хищения, растраты, умышленного повреждения имущества (пп. г п. 6 ст. 81 ТК РФ);
- нарушение работником охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (пп.д п.6 ст. 81 ТК РФ).
- При виновных действиях работника обслуживающего материальные ценности (п. 7 ст. 81 ТК РФ) .
- При совершении работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка (п. 8 ст. 81 ТК РФ).
- руководителя – за необоснованное решение, повлекшего ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК РФ).
- руководителя – за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК РФ).
- За предоставление подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ст. 81 ТК РФ).
- При прекращении допуска к государственной тайне (п. 10 ст. 83 ТК РФ).
- При неудовлетворительном результате испытания при приеме на работу (ст. 71 ТК РФ).
- При отказе работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ст. 73 ТК РФ).
- При призыве работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ) .
- При восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ст. 83 ТК РФ).
- При осуждении работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда или при применении административного наказания, исключающего возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 4, 8 ст. 83 ТК РФ).
- При признании работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).
- При наступлении чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (п. 7 ст. 83 ТК РФ).
- При истечении срока действия, приостановления действия на срок более двух месяцев или лишения работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 9 ст. 83 ТК РФ).

Раздел IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием и графиком, утверждаемым работодателем **с учетом мнения профкома**, а также условиями Трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать **40** часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более **36 часов** в неделю, за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Для работников образовательного учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём.

В соответствии с п.1.4. Приказа Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006г. «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приёма пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведённом месте.

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп – до 35 часов;
- для работников, занятых на работах с вредными условиями труда – 36 часов

4.5. накануне нерабочих праздничных и выходных дней продолжительность уменьшается на **один час**;

накануне выходных дней при шестидневной рабочей неделе рабочий день не может превышать **5 часов (ст.95 ТК)**

4.6. Преподавателям, по возможности, предусматривается **один свободный день** в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, 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, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с согласия работника и с **дополнительной оплатой** по соглашению сторон с учетом мнения профсоюзного комитета педагогических работников и сотрудников техникума.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, может производиться при сверхурочной работе. В случаях, установленных ст. 99 ТК РФ к сверхурочным работам допускается привлечение сотрудников с учетом мнения профсоюзного комитета техникума.

4.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Коллективным Договором или Правилами внутреннего трудового распорядка организации и который **не может быть менее трех календарных дней**. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа. К числу таких работников относятся:

-слесарь по ремонту оборудования (с выполнением обязанностей сварщика) – ежегодный оплачиваемый отпуск 6 календарных дней (ст.119 ТК РФ).

4.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается с согласия работника. В случае его несогласия он имеет право на неоплачиваемый дополнительный отпуск.

4.12. Время зимней и летней экзаменационной сессии, время карантина, время до ухода в очередной отпуск является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе.

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

4.13. В дни, свободные от учебных занятий (каникулы, карантин) преподаватели выполняют работы, входящие в круг их прямых обязанностей в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки по тарификации. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период, регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ, с указанием их характера.

4.14. Режим рабочего времени в каникулярное время для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.15. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного времени за 12 месяцев перед уходом в отпуск.

Для расчета средней заработной платы учитывать все предусмотренные системой оплаты.

4.16. Преподавателям образовательного учреждения, реализующим программу начального и среднего профессионального образования, у которых по независящим причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года (приказ Минобрнауки России от 24.12.2010 года №2075).

4.17. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную деятельность, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, утвержденными в установленном порядке (приказ Минобрнауки России от 24.12.2010 года №2075).

Раздел V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, устанавливается администрацией техникума, по согласованию с профсоюзным комитетом преподавателей и сотрудников, с учётом необходимости обеспечения нормального хода учебно-воспитательного процесса и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год, не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года и доводится до сведения всех работников учебного заведения. Ежегодные отпуска преподавателям, как правило, предоставляются в летний период. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Замена денежной компенсацией допускается только при увольнении

работника. Заработная плата за всё время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. Ежегодно отпуск должен быть перенесён или продлён: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 124 ТК РФ) и Правилами об очередных и дополнительных отпусках. По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесён и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позже, чем за 15 дней работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперёд (п. 17 Правил).

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, другими нормативными актами и коллективным договором;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ и коллективным договором (продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем должна быть не менее трех календарных дней).

5.2.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам образовательного учреждения продолжительностью **28 календарных дней** (ст. 115 ТК РФ).

5.2.3. В соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 года №181 – ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» инвалиды (независимо от степени и группы инвалидности) имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее **30 календарных дней** (ст. 115 ТК РФ).

5.2.4. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью в **56 календарных дней** устанавливается для лиц, занимающих должности директора, его заместителей, старшего мастера, педагогических работников (мастеров производственного обучения, преподавателей), преподавателей – организаторов основ безопасности жизнедеятельности, руководителей физического воспитания, воспитателей, руководителей структурных подразделений, социальных педагогов, педагогов-психологов, методистов, концертмейстеров (ст.334 ТК РФ).

5.2.5. Согласно ст.128 ТК

- **Работодатель обязан**

предоставить отпуск **без сохранения заработной платы** на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

До 14 календарных дней в году:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту);

До 60 календарных дней в году:

- работающим инвалидам;

До 5 календарных дней:

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников.

На основании данного Договора, по обстоятельству семейного или личного характера, имеет право на отпуск

с сохранением заработной платы в течение 2-х дней в следующих случаях:

- с рождением ребенка;
- проводы детей в армию;
- свадьба работника (детей работника);
- в случае смерти близких родственников (родители, дети);

без сохранения заработной платы:

До 14 календарных дней:

- работник, имеющий двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работник, имеющий ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокая мать (отец) воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет;

До 5-ти календарных дней:

- для ликвидации аварии в доме;

До 3-х календарных дней:

- родителям выпускников школ на период поступления детей в учебные заведения;
- на проводы детей в армию.

До 2-х календарных дней:

- в связи с усыновлением (удочерением) ребенка;
- донорам, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

На 1 календарный день:

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года.

5.2.6. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые **10 лет** непрерывной преподавательской работы предоставляется, **длительный отпуск** сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых положением, утвержденного руководителем и Уставом учреждения, Коллективным Договором.

5.3. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, одновременно с обучающимися, в том числе, в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания не должно быть менее **30 минут** (ст.108 ТК РФ).

5.4. Дополнительный отпуск суммируется с основным. В исключительных случаях допускается отзыв работника из отпуска только по приказу Работодателя с согласия работника. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускать отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и/или/ опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

5.5. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем работников образовательного

учреждения, с привлечением их к методической, организационной работе в пределах нормируемой части рабочего времени в соответствии с тарификацией.

5.6. По заявлению женщин (или другого члена семьи) предоставлять отпуск уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

5.7. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию определяются федеральным законом.

5.8. По заявлению женщины или лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ст.256 ТК РФ).

5.9. Не допускать замену отпуска денежной компенсацией, кроме случаев увольнения работников, не использовавших отпуск.

Раздел VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется на основе установленной законодательством системы оплаты для работников системы образования.

6.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Курганской области от 14 февраля 2008 года № 52 «Об увеличении фонда оплаты труда работников государственных учреждений Курганской области», от 31 марта 2009 года №152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по отраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда», от 10 июня 2008 года №258, Постановление Правительства Курганской области от 10.09.2013 № 422 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных главному управлению образования Курганской области», Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части, а так же различных надбавок к базовой части оплаты труда.

6.3. Учет размера ежемесячных стимулирующих надбавок к базовой части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения производит не реже чем 1 раз в 3 месяца.

6.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяется в соответствии с правовыми и локальными актами образовательного учреждения принятых в соответствии с действующим законодательством, в которых учитываются условия, определяющие повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей.

6.5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится по приказу директора (руководителя) образовательного учреждения,

согласованному с профсоюзным комитетом педагогических работников и служащих.

6.6. Заработная плата исчисляется в соответствии Новой отраслевой системой оплаты труда, и включает в себя:

- базовую часть фонда оплаты труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии Новой системой оплаты труда работников образования;

- стимулирующая часть фонда оплаты труда, размер которой рекомендуется устанавливать в объеме не менее **30%** от общего фонда оплаты труда работников образовательного учреждения;

- доплаты за выполнение работниками обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, руководство ПЦК, заведование кабинетом, кружковая и внеклассная работа, проверка тетрадей);

- 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;

- применяются персонально повышающие коэффициенты работникам, занимающих должности служащих.

6.7. Оплата труда библиотечных работников производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для категорий работников соответствующей отрасли.

6.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца.

6.9. Работодатель обязуется:

Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере 2/3 тарифной ставки или должностного оклада – ст.234 ТК РФ

6.10. Производить доплаты:

- за заведование учебными кабинетами (лабораториями) – до 20 % тарифной ставки (оклада);

- за проверку письменных работ в соответствии с тарифицируемой педагогической нагрузкой педагога по предмету на учебный год:

- а) по русскому языку и литературе – 15 % тарифной ставки (оклада);

- б) по другим предметам – 10 %;

- Председателям ПЦК – до 20 %;

- дежурным по общежитию и сторожам за работу в ночное время доплата – до 35%;

- за совмещение профессий, до **100 %** от ставки замещаемого работника;

- в случае забастовочных дней до **100%**;

- за счет средств фонда материального стимулирования учреждения ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до **20%** среднего заработка (ст. 377 ТК РФ, Региональное отраслевое соглашение между областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и главным управлением образования Курганской области на 2012 – 2014 гг.).

6.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа в полуторном размере, за последующие в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться дополнительным временем отдыха.

6.12. Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам (ст.56, 236 ТК РФ).

6.13. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, производить выплату компенсации в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

6.14. В случае приостановки работы педагогами из-за невыплаты заработной платы в соответствии со сроками, закрепленными в коллективных договорах и соглашениях, оплата времени за дни приостановки производится в размере заработной платы (ст. 142 ТК РФ)

6.15. Изменение базовой ставки (базового должностного оклада) производить:

- при получении образования или восстановления 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.

9. 6.16. Оплачивать по основному месту работы **командировочные расходы** педагогическим работникам в период планового повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка .

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

6.18. Производит оплату за дни вынужденного простоя работника по вине работодателя (в случае карантина, аварийной ситуации) в размере не ниже **100%** среднего заработка работника.

6.19. В случае организации и проведения Профсоюзом на уровне организации забастовки из-за невыполнения или нарушения условий Соглашения в образовательном учреждении, оплата забастовочных дней осуществляется в размере не ниже **100%** среднего заработка работника.

6.20. В случае задолженности по оплате труда, выплачивать заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже **1/300** действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.21. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже, установленного Федеральным законом, минимального размера оплаты труда.

6.22. При выплате заработной платы администрация (бухгалтерия) обязана в форме расчетного листа информировать каждого работника о составных частях заработной платы.

6.23. Ежеквартально выплачивать премию за эффективную работу в соответствии с положением, являющимся приложением к настоящему договору.

6.24. Доплаты за работу во вредных условиях труда производить на основе специальной оценки условий труда.

Повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения образовательного учреждения (ФЗ от 30.06.2006 №90-ФЗ).

Установить, что доплаты за условия труда производятся на рабочих местах, на которых выполняются работы, предусмотренные отраслевым перечнем работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, в процентах к тарифной ставке (окладу) в следующих размерах:

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12%;
- на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда -16, 20,

24%.

Размеры доплат в зависимости от фактического состояния условий труда устанавливаются руководителями объединений, предприятий и организаций по согласованию с профсоюзным комитетом.

Доплаты устанавливаются по конкретным рабочим местам и начисляются рабочим только за время фактической занятости на этих местах.

Конкретные размеры доплат определяются на основе аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них в соответствии с Типовым положением, утвержденным настоящим Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 3 октября 1986 г. N 387/22-78 "Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда.

6.25. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника

Профсоюз:

6.26. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий образовательного учреждения. В соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,
- правильностью установления окладов и тарификационных ставок;
- своевременностью изменением тарификации педагогических работников;
- своевременной выплатой заработной платы;
- установлением дифференцированных доплат и надбавок к базовой ставки (базовой должностной оклад);

- правильностью распределений бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда;

6.27. Принимает участие в разработке Положения о доплатах и надбавках. Положения о материальном стимулировании работников, распределении фонда экономии и осуществляет контроль за правильностью его применения.

6.28. Выдвигает кандидатуры работников образовательного учреждения совместно с Профсоюзом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

Раздел VII. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7. Работодатель обязуется:

7.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда и промышленной безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, обеспечение безопасных условий труда в организации.

7.2. Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав, при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

7.3. Принять меры по реализации Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда или Соглашения по охране труда. Использовать на эти цели дополнительные средства (до **20 процентов**) сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выделяемых Фондом социального страхования Российской Федерации в установленном порядке.

7.4. Обеспечить приоритетность финансирования Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда, или Соглашения по охране труда и других мероприятий коллективного договора, содержащих обязательства по охране труда.

7.5. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

Общие положения обязательного обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда всех работников, в том числе руководителей устанавливает Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденный постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29.

7.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.7. Организовывать в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам, в соответствии с медицинским заключением.

7.8. Обеспечить работников в соответствии с Перечнем профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты и Перечнем профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства за счет средств организации сертифицированными спецодеждой, спецобувью, и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, а также организовать проведение стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам.

7.09. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Перечнем рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда в структурных подразделениях и подготовительную работу по сертификации работ по охране труда.

7.10. Утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников локальные нормативные акты организации, на основе федеральных законодательных и нормативных правовых актов:

а) Перечень профессий и должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение;

б) Перечень профессий и должностей, по которым устанавливаются доплаты за условия труда;

в) Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск;

г) Перечень профессий и должностей, дающих право на сокращенный рабочий день.

7.11. Устанавливать локальным нормативным актом организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников дополнительные (сверх установленных законодательством) компенсации за тяжелую, работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда (при наличии финансовых возможностей).

7.12. Обеспечить обязательное государственное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, а также устанавливать при наличии финансовых возможностей локальным нормативным актом организации дополнительные выплаты работникам, пострадавшим в результате несчастного случая или профессионального заболевания, а также семьям погибших на производстве, возмещать необходимые расходы, связанные с организацией похорон.

7.13. Обеспечить совместно с выборным профсоюзным органом проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, и безопасности работ на рабочих местах организации и структурных подразделений.

7.14. Обеспечить участие представителей выборного профсоюзного органа организации работников, технической инспекции труда профсоюзов в расследовании несчастных случаев на производстве и при возможности осуществлять финансирование ее работы за счет организации.

7.15. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

7.16. Выборный профсоюзный орган обязуется:

7.16.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

7.16.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора через уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

7.16.3. Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

7.16.4. Проводить обучение уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

7.17. Работник обязуется:

- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда.

- Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

- Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях 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).

- Извещать немедленно 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).

- соблюдать нормы, правила и инструкции по пожарной безопасности, положения и приказы по охране труда.

- возместить стоимость спец. одежды и других средств индивидуальной защиты, материальных ценностей в случае их утраты и порчи по вине работника.

7.18. Факт причинения вреда здоровью устанавливает комиссия по расследованию несчастного случая на производстве.

7.19. При несчастном случае по пути на работу или с работы работник обязан своевременно обратиться в лечебное учреждение (в тот же день) и известить руководителя.

Раздел VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

8. Стороны пришли к соглашению в том, что:

8.1. Повышение квалификации является обязанностью педагогических работников и мастеров производственного обучения, которая регламентируется ФЗ № 273 от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 г., регистрационный N 18638) с изменением, внесенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. N 448н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июля 2011 г., регистрационный N 21240).

Целью повышения квалификации является стимулирование роста, профессионализма, продуктивности педагогического и управленческого труда, развитие творческой инициативы, обеспечение социальной защищенности работников путем дифференциации оплаты их труда. Работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности, в целях производственной необходимости).

8.2. Работодатель может определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

8.3. Повышение квалификации педагогических работников и мастеров производственного обучения проводится с отрывом от работы, без отрыва от работы, дистанционно. Педагогам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы, сохраняется заработная плата по месту работы, выплачиваются командировочные средства (проезд к месту повышения квалификации, суточные, проживание в общежитии).

8.4. Повышение квалификации проводится не менее одного раза в **3 года**. Общий объем учебного времени, отводимый на курсовую переподготовку, составляет **72 часа**. По итогам повышения квалификации работник предоставляет в образовательную организацию документ – удостоверение о повышении квалификации и отчет.

8.5. Форму повышения квалификации педагогические работники и мастера производственного обучения выбирают самостоятельно: плановые курсы повышения квалификации, стажировка, наставничество, Школа молодого педагога, Школа мастера, педчтения, проблемные семинары, методические семинары, дни науки и т.д.), самообразование, аттестация.

8.6. Аттестация педагогических работников и мастеров производственного обучения осуществляется в соответствии с ФЗ от 21 июля 2014 года № 210_ФЗ

"Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг", приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", с Административным регламентом предоставления Глав УО Курганской области государственной услуги по аттестации педагогических работников с целью установления квалификационной категории (первой или высшей).

8.6.1. Обязанности руководителя образовательного учреждения (работодателя) по аттестации педагогических работников и мастеров производственного обучения в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым должностям:

- издает распорядительный акт, в котором определяет список аттестуемых, подлежащих аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям в течение текущего учебного года, состав аттестационной комиссии, в которую обязательно включается представитель профсоюзной организации;

- знакомит педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику;

- вносит в аттестационную комиссию организации представление, содержащее все необходимые сведения о педагогическом работнике: ФИО, наименование должности на дату проведения аттестации, дату заключения по этой должности трудового договора, уровень образования и квалификации по специальности или направлению подготовки, информацию о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, результаты предыдущей аттестации, мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором;

- знакомит педагогического работника с представлением не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации;

- хранит представление, дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность;

- знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под роспись в течение 3-х рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника;

- при отказе педагогического работника от ознакомления с представлением составляет акт, подписывает его и еще 2 лицами, в присутствии которых составлен акт.

8.6.2. Права и обязанности педагогических работников и мастеров производственного обучения по аттестации на соответствие занимаемой должности:

- проходить аттестацию в образовательной организации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности, проработавшим в занимаемой должности не менее 2-х лет;

- после ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу);

- при прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре;

- педагогический работник имеет право обжаловать результаты аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в соответствии с законодательством РФ;

- педагогический работник имеет право лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии. В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительным причинам его аттестация переносится на другую дату и в график аттестации вносятся соответствующие изменения.

Профсоюзный комитет обязуется:

- направлять в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работников занимаемой должности, являющихся членами профсоюза, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения, уполномоченного его решением;

- не допускать увольнение работников вследствие недостаточной квалификации в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;

- увольнение работников, вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, являющихся членами профсоюза, производить с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения устанавливать прежнюю педагогическую нагрузку и условия оплаты труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 1 года во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, после выхода на работу;

- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения устанавливать для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливать оплату труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4 месяцев.

Раздел IX. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ТЕХНИКУМА

9.1. Экономическая деятельность учреждения состоит из двух частей: бюджетной и внебюджетной.

9.2. Бюджетная деятельность осуществляется администрацией, согласно принятым нормам, положениям техникума.

9.3. Внебюджетная деятельность осуществляется на основании полученных доходов от дополнительной образовательной деятельности и иных доходах. Расходы осуществляются только на основании сметы. Смета составляется после подсчета доходов от дополнительной образовательной деятельности, но не позднее 1 ноября. Смета согласовывается с профсоюзным комитетом.

9.4. Смета, предусматривает следующие разделы:

- оплата труда работников, занятых в дополнительной образовательной деятельности, согласно штатному расписанию;
- обеспечение материально-технической базы образовательного учреждения;
- приобретение спортивного инвентаря, спецодежды, инвентаря для учреждения, досуга обучающихся и студентов;
- обеспечение технических мероприятий по охране труда;
- премирование сотрудников техникума;
- выделение денежных средств на улучшение санитарно-бытовых условий в общежитии техникума;
- выделение денежных средств на улучшение санитарно-бытовых условий в корпусе практических занятий;
- отчислять денежные средства в Профсоюзный комитет в соответствии со ст. 377 ТК Российской Федерации на проведение в техникуме культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размерах, определяемых финансовыми возможностями техникума.

Раздел X. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

10. Стороны пришли к соглашению о том, что:

10.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы и другие обязательные платежи в размерах, определенных законодательством Российской Федерации в фонды социального страхования, пенсионный фонд, фонд обязательного медицинского страхования.

10.2. Женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после них, либо после окончания отпуска по уходу за ребенком по ее заявлению, предоставляется ежегодный отпуск, независимо от стажа работы в организации.

10.3. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных **со служебной командировкой**, установить на уровне, установленном Правительством РФ.

10.4. Работодатель обязуется не допускать задержек с выплатой пособий:

- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- при рождении ребенка;
- по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;
- ритуальных.

10.5. Стороны договорились установить денежное пособие работникам образовательного учреждения, за счёт внебюджетных средств учреждения, в случае похорон близких родственников.

10.6. Педагогическим работникам, находящимся в отпуске, в период временной нетрудоспособности, отсутствия по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, независимо от объема учебной нагрузки выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в соответствии с действующим законодательством.

10.7. В случае бедствия (пожара и т.д.) создать комиссию по расследованию нанесенного ущерба. Она определяет сумму материальной помощи пострадавшим.

10.8. При повреждении здоровья или в случае смерти работника, вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания (его семье) возмещается его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную, профессиональную реабилитацию, либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объемы и условия определяются ТК РФ.

10.9. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации сотрудники техникума имеют право на забастовку, как способ решения коллективного трудового спора.

10.10. Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

10.11. Предоставлять в согласованное время по заявкам Профсоюзного комитета спортивный зал, столовую для проведения спортивной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей, при наличии финансовых возможностей.

10.12. Предоставлять в бесплатное пользование в согласованные сроки по заявкам Профсоюзного комитета Актальный зал и любое помещение для проведения профсоюзных мероприятий и культурно-массовой работы.

10.13. Выделять по заявкам Профсоюзного комитета и подразделений автобусы для проведения экскурсий, культпоходов и других мероприятий для проведения культмассовой работы с работниками и членами их семей.

10.14. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию; своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством; вести в учреждении персонифицированный учет в соответствии с законом; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды; обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работника на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот; своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования; обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в организации; обеспечивать гласность в расходовании средств социального страхования.

Профсоюзный комитет обязуется:

10.15. Обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

10.16. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования.

10.17. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

10.18. Активно работать в комиссии по социальному страхованию.

Раздел XI. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

11. Работодатель обязуется:

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

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

11.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

11.3. Стороны договорились что:

11.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 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;

11.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ),

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

Раздел XII. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

12.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным ТК РФ, коллективным договором, трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Китайского профессионально – педагогического техникума.

Работники обязаны работать добросовестно, исполнять должностные обязанности, своевременно, качественно, на высоком уровне выполнять планы техникума, внедрения и задания (объемы работ), выполнять распоряжения и приказы Администрации, не нарушать производственный процесс. Они обязаны строго соблюдать производственную и трудовую дисциплину, использовать все рабочее время для производительного труда, не мешать работать другим, принимать меры к немедленному устранению причин и условий, мешающих нормальной работе.

12.2. Работники обязаны соблюдать требования и инструкции по охране труда, технике безопасности, пожарной охране; работать в спецодежде, пользоваться средствами индивидуальной защиты, содержать свое рабочее место (кабинет) в чистоте и порядке, бережно относиться к имуществу.

12.3. За один совершенный проступок может наступить одно дисциплинарное взыскание, предусмотренное ТК, либо настоящим коллективным договором (замечание, выговор, увольнение).

Появление и нахождение на работе в нетрезвом состоянии, влечет за собой отстранение от работы и наложение дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

Допуск к работе лиц, находящихся в состоянии любой степени опьянения, запрещается.

При этом должен быть составлен акт с указанием причины отстранения от работы, предлагая работнику дать письменное объяснение и добровольно пройти медицинское освидетельствование, а в случае отказа комиссией составляется акт в соответствии с действующим трудовым законодательством. За сокрытие данных фактов, непосредственные руководители структурных подразделений и служб несут персональную ответственность, а также им частично или полностью не начисляются премиальные в том квартале, в котором произошло данное нарушение.

За прогул (отсутствие на рабочем месте более четырех часов без предъявления оправдательных документов) работник, может быть, подвергнут дисциплинарному взысканию в виде увольнения. При сокрытии фактов прогула непосредственным руководителем структурных подразделений и служб частично (до 50%) не начисляются премиальные в том квартале, в котором произошло данное нарушение.

В случае, если работник, в силу сложившихся обстоятельств, не может выйти на работу (в том числе по листу временной нетрудоспособности), он обязан в кратчайшие сроки известить о причинах своего отсутствия непосредственного руководителя.

Опоздание на работу, преждевременный уход с работы влекут за собой дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения в случае неоднократности.

Работодатель обязуется:

- поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в следующей форме:

- а) объявление благодарности в приказе ОУ;
- б) награждение Почетной грамотой, ценным подарком;
- в) представление к отраслевым и государственным наградам;

г) поощрение денежной премией.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание

б) выговор

в) увольнение по соответствующим основаниям (ст. 191-192 ТК).

Раздел XIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

13.1. Работодатель бесплатно обязуется предоставить профкому необходимое место для работы, имеющее средства связи и техники.

13.2. Работодатель признает за профкомом право представлять и защищать права и интересы работников учреждения в распоряжении своими способностями к труду, выбору рода деятельности и профессии.

13.3. Работодатель обязуется предоставлять профкому в пользование в течение одного дня в неделю **легковой автомобиль** для работы с отдаленными территориями организации, а также выезд на заседания съездов областного Профсоюзного комитета.

13.4. Работодатель обязуется принимать заявления на право вступления в профсоюзный комитет образовательного учреждения, при приеме на работу на имя председателя первичного профсоюзного комитета.

Ответственный: специалист по кадрам.

13.5. Работодатель обязуется премировать неосвобожденного председателя профсоюзного комитета, в порядке, предусмотренном для премирования заместителей директора.

13.6. Работодатель обязуется **бесплатно перечислять** на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию профкомом, и составляемому на основании заявлений членов профсоюза на имя председателя первичного профсоюзного комитета.

13.7. Стороны договорились о том, что:

13.7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника, в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

13.7.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ)

13.7.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

13.7.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2 (б), п.3 (б), п.5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

13.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а так же для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

13.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

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

13.13. Председатель и его заместители могут быть уволены, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию по инициативе работодателя в соответствии с п.2., п.3., п.5. ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с представительного согласия вышестоящего выборного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

13.14. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривают следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.160 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

13.15. Принимают меры для решения конфликтов во внесудебном порядке;

13.16. Рассматривать представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда, других нарушений прав и гарантий работников в установленный законом РФ и другими локальными и нормативными актами.

Раздел XIV. ОБЯЗАТЕЛЬСТВО ПРОФКОМА

14. Профком обязуется:

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

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

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

14.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

14.5. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

14.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

14.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

14.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

14.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

Раздел XV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон:

15. Стороны договорились что:

15.1. Работодатель:

- направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

- соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения забастовки.

15.2. Профсоюзная организация:

- осуществляет контроль за реализацией коллективного договора и 2 раза в год отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников;

- рассматривает в комиссии по трудовым спорам в срок до 10 дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

15.6. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора производить не реже двух раз в год, за полугодие и год.

15.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания (с декабря 2017года по декабрь 2020 года).

Раздел XVI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

16.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года (2017-2020 гг.), вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение всего указанного срока. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора, одна из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

16.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем техникума. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

16.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ.

16.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте:

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

Приложение 2. Положение об оплате труда и порядке выплат стимулирующего характера работников учреждения.

Приложение 3. Соглашение по охране труда.

Приложение 4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Приложение к коллективному договору

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

Приложение 2. Положение об оплате труда и порядке выплат стимулирующего характера работников учреждения.

Приложение 3. Соглашение по охране труда.

Приложение 4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.