

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Воронежской области
«Острогожский многопрофильный техникум»
(ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный
техникум»)
на 2020 -2022 годы

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Отраслевым соглашением между департаментом образования, науки и молодежной политики Воронежской области и Воронежским областным комитетом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ (далее – Соглашение), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников техникума и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Воронежской области «Острогожский многопрофильный техникум» (далее по тексту – ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»), именуемые в дальнейшем Работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации Острогожского многопрофильного техникума профсоюза работников народного образования и науки РФ Прониной Ларисы Петровны, и государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Воронежской области «Острогожский многопрофильный техникум» (сокращенное наименование – ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум», именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице директора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Воронежской области «Острогожский многопрофильный техникум» Рединой Ольги Викторовны, действующей на основании Устава.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально – экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников техникума независимо от принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности

обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, полномочным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально – экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профком обязуется содействовать эффективной работе образовательного учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2020 года, и действует до 31.12.2022 года.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

- При смене организационно-правовой формы организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего.

1.8. Работники предоставляют право профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

1.9. В период действия коллективного договора профсоюзный комитет содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из – за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.10. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении работниками индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, планов, нацеленных на повышение эффективности процесса труда как источника экономической стабильности, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства, предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

1.11. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за достижение общих целей, стоящих перед ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум» и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень оснований представления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
- 8) инструкции.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставленных Работодателем Работникам, требований, исходя из особенности деятельности Работодателя (устав, положения, правила и т.д.).

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для Работников.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу

оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, в соответствии со ст. 58 ТК РФ.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

3.3. Стороны трудового договора обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не в праве требовать от работников выполнения работы, не обусловленной договором, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством.

3.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливается.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором техникума. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в ежегодный отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

3.6. 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.

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

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

3.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя (без согласия работника) в случаях:

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

-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;

-возвращения на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

3.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.11. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются с участием профкома.

3.12. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст.ст.179, 180 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 4 года до пенсии);
- проработавшие в техникуме свыше 10 лет;
- имеющие государственные награды, почетные звания и научные степени;
- одинокие матери или одинокие отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста или имеющие детей-инвалидов.

3.13. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования составляет 500 кв. м за ставку заработной платы.

4. ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

4.2. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штата, работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.

4.3. Работодатель обязуется при каждом факте высвобождения работников заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представить в профсоюзный комитет:

- планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам;
- список сокращаемых должностей и работников;
- перечень вакансий;
- список вакансий, а также должностей, занятых совместителями.

4.4. До увольнения работников по сокращению численности или штата должны быть приняты следующие меры и использованы возможности:

- освобождены должности, занимаемые совместителями;

- перераспределены работы на условиях неполного рабочего дня и рабочей недели (при желании работников);

- переквалификация и переобучение с учетом потребностей Работодателя.

4.5. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействуют занятости высвобождаемых работников.

4.6. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

4.7. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

4.8. Предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

4.9. Педагогические работники обязаны повышать свою квалификацию не реже, чем один раз в три года.

4.10. В случае направления работника для повышения квалификации, Работодатель обязан сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, в случае необходимости, командировочные расходы.

4.11. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации (ст. 173-176 ТК РФ) работникам, совмещающим работу с успешным обучением в высших и средних специальных учебных учреждениях.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны настоящего коллективного договора договорились, что:

5.1. Для работников согласно штатного расписания устанавливается 40-часовая рабочая неделя (ст. 91 ТК РФ):

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье (8 /восемь/ часов в день);

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье (7 /семь/ часов в день в понедельник, вторник, среду, четверг, пятницу и 5 /пять/ часов в субботу);

- время начала и окончания учебных занятий определяется расписанием в соответствии с расписанием занятий, утвержденным Работодателем.

5.2. Режим рабочего времени для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Для руководящих работников устанавливается ненормированный рабочий день, для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Общим выходным днем является воскресенье.

5.3. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединения к отпуску за следующий рабочий год.

Работникам, занятым в учебном процессе, педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, работодатель, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.4. Работодатель предоставляет дополнительные дни отпуска продолжительностью от 7 до 12 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. Перечень должностей и профессий с ненормированным рабочим, Перечень профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, утверждается приказом директора.

5.5. Отпуска работникам предоставляются по составленному не позднее, чем за две недели до начала календарного года графику. При этом, на момент ухода в отпуск Работодатель должен производить полный расчет и выплату отпускных не позднее трех дней до ухода в отпуск.

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

5.6. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка помимо случаев, предусмотренных законодательством о труде РФ, в связи:

- а/ со свадьбой самого работника или его детей – 3 рабочих дня;
- б/ смертью близких родственников (супруг (а), родителей, детей, братьев и сестер) – 3 рабочих дня;
- в/ рождением ребенка – 2 рабочих дня (сына, дочери);
- г/ родителям, имеющим ребенка – школьника – 1 календарный день 1 сентября, и родителям детей – выпускников школы – 1 календарный день в назначенный день выпускного бала.

Работники имеют право также на получение отпуска без сохранения заработной платы в порядке ст.128 ТК РФ.

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

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

5.9. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.10. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как и их согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

5.11. Время каникул, не совпадающее с очередным ежегодным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учебного учреждения.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха одновременно с обучающимися в течение перерывов. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут. (ст. 108 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работников следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

5.14. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения

образования время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

5.15. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

5.16. Работодатель предоставляет работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в образовательной организации на основании личного заявления работника с сохранением заработной платы.

Право на использование дополнительного отпуска зависит от продолжительности непрерывной работы в организации:

от 1 до 5 лет – 1 календарный день;

от 5 до 10 лет - 2 календарных дня;

свыше 10 лет – 3 календарных дня.

Дни вышеуказанного дополнительного отпуска не подлежат накоплению.

5.17. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

6. ОХРАНА ТРУДА

Каждый работник имеет право на безопасные условия труда, соответствующие требованиям охраны труда (безопасности и гигиены).

6.1. В связи с этим Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, а также организации их надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания.

6.1.2. Разрабатывать и согласовывать с профсоюзным комитетом новые инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему

месту в соответствии со ст. 212 ТК РФ и осуществлять обучение, инструктирование и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные действующим законодательством.

6.1.3. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий.

6.1.4. Проводить «День охраны труда».

6.1.5. Поощрять работников, работающих без травм и аварий, ведущих здоровый образ жизни.

6.1.6. Выделять ежегодно на выполнение номенклатурных мероприятий по охране труда необходимые денежные и материальные средства.

6.1.7. Организовывать проверку знаний работников по охране труда.

6.1.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образовательного учреждения.

6.1.9. Обеспечивать работников утвержденного директором Перечня профессий и должностей по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты, специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими, обезвреживающими средствами.

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

6.1.11. Создавать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить председатель профсоюзного комитета техникума.

6.1.12. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников образовательной организации в установленном законодательством порядке с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

6.1.13. Обеспечивать:

- проведение обучения работников по санитарному минимуму;
- проведение специальной оценки условий труда;
- планирование средств на мероприятия по охране труда по итогам специальной оценки условий труда;
- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами для работников, занятых на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.2. Работники техникума обязаны:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве и в быту.
- вести здоровый образ жизни, не допуская употребление спиртных напитков и курение в период работы, учебы.

6.3. Профсоюзный комитет образовательного учреждения:

6.3.1. Контролирует ход выполнения мероприятий по охране труда, включенных в коллективные договоры и соглашения.

6.3.2. Принимает участие в проверках состояния условий и охраны труда, соблюдения законодательства о труде и охране труда в техникуме.

6.3.3. Осуществляет функции по контролю за обеспечением прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

6.3.4. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, предусмотренных коллективными договорами, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

6.3.5. Направляет технического инспектора труда в состав комиссии по расследованию групповых, тяжелых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими с работниками образовательных организаций.

6.3.6. Профсоюзный комитет образовательного учреждения обязуется проводить работу по оздоровлению работников и их детей.

6.4. Работодатель и профсоюзный комитет образовательной организации совместно:

6.4.1. Не допускают эксплуатации в образовательных организациях зданий и сооружений, учебного и производственного оборудования с нарушениями требований по безопасности.

6.4.2. Обеспечивают контроль за соблюдением здоровых и безопасных условий труда, за обязательным расследованием несчастных случаев с работниками.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации.

Минимальный размер месячной заработной платы по ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум» устанавливается не ниже принятой в Российской Федерации для работников бюджетной сферы. Максимальный месячный размер оплаты труда не ограничивается.

Минимальная заработная плата обеспечивается работнику при условии выполнения им установленной нормы выработки (времени), нормированного или иного задания, своих служебных обязанностей.

7.2. Оплата труда Работников включает в себя: должностной оклад или ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум», согласованного с профсоюзным комитетом и утвержденного директором техникума.

Основная ставка для преподавательского состава 720 часов. Повышение часовой нагрузки на преподавателя устанавливается директором техникума с согласия работника.

7.3. При необходимости переквалификации по инициативе работодателя с отрывом от производства, за работниками, обучающимся заочно в высших и средних специальных учебных заведениях, сохранять среднюю заработную плату.

7.4. Производить доплату за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, без ограничения перечней совмещаемых профессий (должностей) и размеров доплат за счет и в пределах экономии заработной платы, образующейся по тарифным ставкам (должностным окладам) высвобожденных работников.

7.5. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обязанности временно отсутствующего работника, на время отпуска, болезни производить доплату в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Передавать при острой необходимости выполнения учебных программ часовую нагрузку одного преподавателя другому преподавателю, если он отсутствует на работе по любой из причин более трех дней.

7.6. Все решения, касающиеся принятия и изменения условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, принимать при участии профсоюзного

комитета (ст.ст.133-158 ТК РФ). Выдавать заработную плату работникам в установленные сроки:

за первую половину месяца 25 числа текущего периода, за вторую половину - 10 числа следующего за расчетным месяцем.

7.7. Каждому вновь принятому работнику разъяснять условия оплаты труда. Не позднее, чем за день до срока выдачи заработной платы за истекший месяц, или в день ее выдачи, выдавать работнику расчетные листы с указанием в них размера заработной платы и произведенных удержаний.

7.8. В случае, если отпускные своевременно не выплачены, по требованию Работника отпуск соответственно переносится до их выплаты. При увольнении работника все причитающиеся выплаты должны быть произведены в день увольнения.

7.9. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, персональные надбавки, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты. Производить доплаты за счет фонда оплаты труда согласно Положению об оплате труда следующим категориям работников: кандидатам наук; имеющим почётное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»; имеющим знаки отличия Министерства просвещения Российской Федерации («Отличник просвещения», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» и др.) .

7.10. Преподавателям техникума, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

7.11. В случае организации и проведения забастовки, объявленной профсоюзной организацией учебного учреждения, заработная плата работникам, участвовавшим в забастовке, выплачивается в полном размере.

7.12. Не проводить в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

8. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, ГАРАНТИИ И ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в

порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

8.1.1. Выплату материальной помощи:

а) на погребение умерших Работников – до 10000,00 рублей. Выплата производится лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего, на основании заявления, справки о захоронении и свидетельства о смерти;

б) в связи с погребением близких родственников Работников (супруга(и), детей, родителей) – до одного должностного оклада;

в) при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск – до одного среднемесячного заработка.

г) при рождении ребенка - один должностной оклад;

д) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) – один должностной оклад;

е) при увольнении работника в связи с призывом на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации - один должностной оклад;

ж) в связи с тяжелым финансовым положением и вызванным непредвиденными жизненными обстоятельствами – до одного среднемесячного заработка.

8.1.2. Оказывать при наличии средств фонда оплаты труда по заявлению работника материальную помощь к отпуску 1 (один) раз в год в размере до одного размера среднемесячной заработной платы.

Оказывать материальную помощь по заявлению работника по согласованию с профкомом до одного размера среднемесячной заработной платы работникам по медицинским показателям или в связи с тяжелым материальным положением .

Оказывать материальную помощь в честь юбилейных дат в размере до одного размера среднемесячной заработной платы:

- женщинам – 50, 55 лет.

- мужчинам – 50, 60 лет.

Оказывать материальную помощь из средств внебюджетного фонда при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости всем работникам, проработавшем в учреждении более 10 лет, в размере 25000,00 рублей.

Оказывать следующие меры материальной поддержки при награждении ведомственными, отраслевыми и государственными наградами:

- вышестоящей организации – 10000,00 рублей;

- ведомственными – 15000,00 рублей;

- государственными – 20000,00 рублей.

8.1.3. Предоставление автотранспорта за счет средств Работодателя для организованного отдыха работников, а также на культурно-массовые мероприятия.

8.2. Работодатель обязуется помимо обязательств, гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством:

8.2.1. Обеспечивать социальную защиту труда женщин и материнства, в том числе:

- накануне нерабочих праздничных дней (Новый год, 8 марта и др.) женщинам предоставлять дополнительные часы отдыха - 2 часа с сохранением заработной платы исходя из производственных возможностей.

8.2.2. Предоставлять 3 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

8.2.3. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливать ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

8.2.4. Молодыми работниками считаются молодые рабочие и специалисты в возрасте до 30 лет. Работодатель дополнительно обеспечивает условия и охрану труда женщин и молодежи, для чего:

а) проводит первоочередную аттестацию рабочих мест женщин по условиям труда;

б) выполняет мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно допустимых нагрузок для женщин;

в) исключает применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.2.5. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливать локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8.2.6. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

8.2.7. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

8.2.8. Работодатель, исходя из финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

- обеспечение молодых рабочих и их семей необходимыми условиями для занятий физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью.

8.3. Поручить членам профсоюзного актива посещать больных на дому и в больнице. Организовать проверки соблюдения работником больничного режима.

Организовать для работников питание в течение года в столовой по льготным ценам.

8.4. Работодатель обязуется перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в фонд социального страхования, пенсионный фонд, занятости населения и на обязательное медицинское страхование. Ежемесячно перечислять профсоюзные взносы по письменному заявлению работника.

8.5. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное представление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работающих (ПФРФ и ФНПР от 02.12.96г. № 101-218).

8.6. В целях обеспечения прав и свобод работника работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать требования в соответствии с Положением об обработке и защите персональных данных, утвержденных директором.

Работодатель создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда образовательного учреждения

8.7. Производить ежемесячную доплату к заработной плате:

а) наставникам молодых специалистов в соответствии с Положением о наставничестве в ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум», утвержденным директором техникума;

б) работникам, выполнившим нормы ГТО, в размере 1% от должностного оклада из внебюджетных средств, в течение года с момента сдачи норм ГТО.

8.8. В случае истечения срока действия имеющейся квалификационной категории сохранять постоянную повышающую надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ранее имеющуюся квалификационную категорию на один год в следующих случаях:

- окончания длительного отпуска сроком до 1 года, предоставленного в соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- работы по профилю деятельности за границей;
- длительного лечения (более 6 месяцев);
- в течение года до увольнения работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости.

8.9. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на квалификационную категорию по другой должности.

8.14. Педагогическому работнику, имеющему более 2-х лет первую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и (или) преподаваемых предметов (курсов, дисциплин).

8.15. Детям работников образовательных организаций предоставляется скидка в размере 20% на дополнительные платные образовательные услуги в техникуме.

9. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились о том, что:

9.1. Работодатель признает исключительное право профсоюзного комитета вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и другое и обязуется:

- создавать необходимые условия для деятельности профсоюзного комитета;
- предоставлять необходимые помещения, транспортные средства, связь, обеспечивать печать и размножение документов;
- обеспечивать отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзному органу через бухгалтерию образовательного учреждения (по письменному заявлению работника).

9.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной переговоров с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

9.3. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от работы, участвующим в переговорах от имени коллектива, предоставляется освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений работодателя и работников, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового Кодекса Российской Федерации и иных соответствующих нормативных актов о труде РФ, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников образовательного учреждения.

9.4. Члены выборных профсоюзных органов включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования работников, тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюзной организации, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

- нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария, катастрофа), либо создало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий с работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

9.6. По согласованию с профсоюзным комитетом производится:

- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- принятие Положений о дополнительных отпусках.

9.7. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Договора.

9.8. Работодатель предоставляет профсоюзному органу техникума по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, социально-экономическим, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников и студентов в общежитии.

9.9. Профсоюзный орган первичной профсоюзной организации техникума принимает обязательное участие в рассмотрении следующих вопросов:

- связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя в следующих случаях:
- привлечении к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных частью 2 статьи 99 ТК РФ;
- составлении графиков сменности, расписаний занятий;
- разделении рабочего дня на части;
- привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- утверждении графиков отпусков;
- установлении системы оплаты, в том числе стимулирования труда;
- утверждении формы расчетного листка;

- установлении различных систем оплаты труда, в том числе премирования, стимулирующих выплат и надбавок;
- установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- установлении конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день;
- установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время;
- определении систем нормирования труда;
- принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;
- принятии необходимых мер при угрозе массовых увольнений;
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка;
- применении дисциплинарных взысканий к членам Профсоюза;
- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- определении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем;
- принятии локальных нормативных актов организации, связанных с формированием аттестационной комиссии, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников, подлежащих аттестации, и графиком ее проведения.

9.10. Ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.11. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.12. Контроль выполнения Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3(три) года. Он вступает в силу со дня подписания, распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2020 года, и действует до 31 декабря 2022 года.

10.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.6. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.7. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя.

10.08. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

10.09. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с коллективным договором.

Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум» «10» июня 2020 года.

ПОДПИСИ СТОРОН


ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Воронежской области
«Острогожский многопрофильный
техникум»


О.В.РЕДИНА
«10» июня 2020 г.

ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель профкома первичной
профсоюзной организации
Острогожского многопрофильного
техникума профсоюза работников
народного образования и науки РФ


Л.П. ПРОНИНА
«10» июня 2020 г.



Прошито, пронумеровано 23 (двадцать три) листа
Директор государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Воронежской области «Острогожский
многопрофильный техникум»

О.В.Редина
О.В.РЕДИНА

Председатель профкома первичной профсоюзной организации
Острогожского многопрофильного техникума профсоюза работников
народного образования и науки РФ
Д.Д.ПРОНИНА

