

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
«ПЛЕСЕЦКИЙ ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»

п. Плесец

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022-2025 годы

От работников:

От работодателя :

Директор ГБПОУ АО «ПТПТ»



Шереметова Н.И

29 декабря 2022 г.

М.п.

Председатель первичной
профсоюзной организации
«ПТПТ»

Зуева Е.А

29 декабря 2022 г.



ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 02.02.2023 ПОДПИСЬ
№ 72



Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива
(протокол № 1 от 26 декабря 2022 г.)

Содержание

ГЛАВА I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
ГЛАВА II ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	5
ГЛАВА III ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.....	10
ГЛАВА IV РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	12
ГЛАВА V ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	15
ГЛАВА VI ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	17
ГЛАВА VII СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	20
ГЛАВА VIII ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	22
ГЛАВА IX ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.....	23
ГЛАВА X КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	24

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

ПРИЛОЖЕНИЕ №3

ПРИЛОЖЕНИЕ №4

ГЛАВА I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Архангельской области «Плесецкий торгово-промышленный техникум» (далее – ГБПОУ АО «Плесецкий торгово-промышленный техникум»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБПОУ АО «Плесецкий торгово-промышленный техникум» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной, профсоюзной организации работодатель – в лице его представителя – директора ГБПОУ АО «Плесецкий торгово-промышленный техникум» работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профкомом представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Настоящий коллективный договор основывается на принципах социального партнерства, системе взаимоотношений между работниками и работодателем, направленной на обеспечение согласования интересов сторон по вопросам регулирования трудовых отношений. Основными принципами социального партнерства сторон являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и локальных нормативных актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- выполнение сторонами условий коллективного договора;
- контроль выполнения коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение коллективного договора.

Работники и работодатель не вправе принимать решения и осуществлять действия, противоречащие интересам Техникума (использование в личных целях или в интересах других лиц, организаций материальные, денежные или иные средства, любую конфиденциальную информацию, коммерческую тайну).

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

1.6. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора, стороны вправе вносить в него дополнения и изменения, на основе взаимной договоренности в порядке, установленным ТК РФ. В течение срока действия коллективного договора, ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Пересмотр обязательств договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.

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

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.11.Общие обязательства сторон

1.11.1. Работодатель обязуется:

–Эффективно организовывать труд работников, их использование в соответствии с заключенными трудовыми договорами, обеспечивать необходимые условия для роста производительности труда, повышения квалификации работающих, развития их творческой инициативы;

- Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
- Информировать профсоюзный комитет о введении изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- Создавать условия для профессионального роста работников, увеличения их заработной платы и других доходов, осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищно-бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и их членов их семей, организацию их отдыха;
- Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- Не принимать локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором;
- довести текст коллективного договора до всех работников не позднее семи дней после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых на работу работников.

1.11.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- Осуществлять контроль за соблюдением условий коллективного договора, участвовать в разрешении конфликтов между работодателем и работниками;
- Активно способствовать укреплению трудовой дисциплины, созданию и сохранению благоприятного социально-психологического климата в учреждение;
- При возникновении разногласий между Работодателем и Работниками стремиться к достижению компромиссных решений путем рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров в соответствии с трудовым законодательством РФ;

1.11.3. Работники обязуются:

- Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени и другие локальные акты;
- Добросовестно и качественно выполнять свои должностные обязанности;
- Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу;
- Уважать права каждого работника;
- Содержать рабочее место в порядке и обеспечивать безопасность труда, соблюдать правила и нормы техники безопасности, требования по охране труда.
- Способствовать улучшению качества выполняемых работ, оказываемых услуг.

ГЛАВА II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения устанавливаются в соответствии с

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом учреждения, настоящим коллективным договором и регулируются трудовым договором.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.5. Трудовой договор с работником (как правило) заключается на неопределенный срок (бессрочный). 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.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, в соответствии со ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме в соответствии со ст. 57 ТК РФ.

2.7. При приеме на работу, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.8. Об изменениях условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца в соответствии со ст. 72 ТК РФ. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами в соответствии со ст.77 ТК РФ.

2.10. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало

учебного года в соответствии с Приказом Министерства образования и науки от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной организации.

2.12. Работодатель, в срок до 01 июля, до ухода в очередной отпуск педагогических работников с проектом учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Сроки проведения уточненной тарификации устанавливаются не позднее 15 сентября.

2.13. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) в соответствии со ст. 57 ТК РФ). В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях.

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

2.15. 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.

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

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

а. по взаимному согласию сторон;

б. по инициативе работодателя в случаях:

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

-временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временного отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

в. простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на время простоя либо в другом учреждении, в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

г. восстановления на работе преподавателя, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;

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

2.18. Работодатель признает, что гарантированная занятость важное условие благополучия работников. Работодатель обязуется не производить сокращение штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка при снижении объемов финансирования Учредителем, в случае не выполнения Государственного задания. Прежде, чем уволить кого-либо из работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников. При уменьшении бюджетного набора работодатель вправе предложить уменьшить педагогическую нагрузку, перевести на другую работу или уволить по сокращению численности или штата. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством. Все вопросы, связанные с изменением структуры учебного заведения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата рассматриваются в соответствии с действующим Уставом учреждения.

2.19. Работодатель при принятии решения о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Массовым считается увольнение в течении учебного года:

а. Педагогических работников до 5 человек;

б. Учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала до 10 человек.

2.20. При принятии решения о массовом сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии со п.2 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ работодатель вправе принимать следующие меры:

- ставить в известность профсоюзный комитет в соответствии со ст. 82 Трудового кодекса РФ не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- вести работу по естественному освобождению рабочих мест (добровольное увольнение по соглашению сторон, уход на пенсию, увольнение нарушителей трудовой дисциплины и т.п.);
- приостанавливать прием работников на предприятии;
- предоставлять работникам предприятия в первоочередном порядке вакантные места при наличии необходимой квалификации.
- расторгать трудовые договоры с совместителями и работниками, занятыми на временных работах.

2.21. Все вопросы, связанные с крупным изменением в структуре учреждения, которые могут повлечь массовое сокращение численности или штатов работников, рассматривать с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.22. Гарантии и компенсации работникам, высвобождаемым предоставлять в соответствии с действующим законодательством и действующими локальными нормативными актами.

2.23. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставлять работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.24. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдавать: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовоеувечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.25. Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй статьи 318 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей статьи 318 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении

уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 318 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 318 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая статьи 318 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных частями первой - третьей и пятой настоящей статьи, производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя. (статьи 81, 178, 180, 318 ТК РФ);

2.26. В целях максимального обеспечения высвобождаемым работникам возможности трудоустройства предупреждать их о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата не менее чем за 2 календарных месяца под роспись.

2.27. При наличии письменного согласия работника увольнение в связи с сокращением численности или штата работников может производиться путем прекращения трудового договора по соглашению сторон на основании п.1 ч.1 ст. 77 ТК РФ без проведения мероприятий по уведомлению органов занятости с выплатой выходного пособия в порядке и на условиях, предусмотренных соглашением о расторжении трудового договора. Суммы расходов на выплату выходного пособия в полном размере относятся к расходам на оплату труда.

ГЛАВА III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники имеют право на повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку, включая обучение новым профессиям в соответствии со ст.197 ТК РФ

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд

учреждения определяет работодатель в соответствии со ст.196 ТК РФ.

3.3. Работодатель предоставляет возможность повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в пять лет.

3.4. Работодатель обязан при направлении работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии со ст.187 ТК РФ.

3.5. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173, 174, 176 ТК РФ.

3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям стимулирующие выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.8. В состав аттестационной комиссии при аттестации педагогического работника на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации только в том случае, если аттестуемый является членом профсоюза.

3.9. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) беременные женщины;
- в) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- г) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- д) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «в» и «г» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных

отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

ГЛАВА IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в соответствии со ст. 190 ТК РФ, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. Руководители структурных подразделений в исключительных случаях разрабатывают индивидуальные графики работ для работников, которые не связаны с учебным процессом (изменение времени начала работы, обеденный перерыв)

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

4.3. Для педагогических работников учреждения продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской, выполнение другой части - воспитательной, а также иной работы предусмотренной должностными обязанностями, осуществляется в течении рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.4. Понятие "продолжительность рабочего времени 36 часов" не является единой для всех педагогических работников продолжительностью рабочего времени.

4.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. При составлении расписания учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы. Не допускаются перерывов между занятиями более 2 часов.

4.7. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительского собрания и т.п.), педагогический работник использует по своему усмотрению.

4.8. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом, либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.10. 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, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

4.12. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мотивированного мнения

выборного органа первичной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

4.17. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с законодательством РФ. Основной отпуск 28 календарных дней, дополнительный отпуск 16 календарных дней работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляют дополнительные дни (Приложения №1).

4.18. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам составляет 56 календарных дней (Приложение № 2).

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

4.20. Работодатель обязуется:

4.20.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ;
- занятым с вредными и (ли) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

4.20.2. Установить преимущественное право на предоставление отпусков в удобное для них время следующим категориям работников:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

- одинокие родители имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- жены военнослужащих срочной службы;
- участникам военных действий;

- Работникам, пострадавшим от аварии на Чернобыльской АС

4.20.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1(одного) года в порядке и на условиях, определяемых законодательством.

4.20.4. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 3(Три) календарных дня в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу;
- для проводов детей в армию;
- в связи с переездом на новое место жительства;
- в случае свадьбы ребенка ;
- работающим инвалидам;
- работающим пенсионерам по старости до 14 дней включительно в течение года;
- в других случаях по договоренности с работодателем.

Основание для получения такого отпуска является личное заявление.

4.20.5. Предоставлять работникам краткосрочный отпуск , при наличии финансовых возможностей, продолжительностью 3 (три) календарных дня с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье;
- в случае свадьбы работника;
- на похороны близких родственников.

4.21. Общим выходным днем являются суббота, воскресенье.

4.22. Время перерыва для отдыха и питания, графика сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

ГЛАВА V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, а также в соответствии со штатным расписанием и «Положением по оплате труда работников» Система оплаты труда работников включает в себя размеры:

- базовых окладов (должностных окладов);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

5.2. Изменение выплат стимулирующего и компенсационного характера производится:

- при увеличении стажа работы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

5.3. Для педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.4. Месячная оплата труда работника, отработавшего полный фонд рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством с учетом Районного коэффициента и Северной надбавки.

5.5. Оплата труда производится по часовым тарифным ставкам и должностным окладам согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов, служащих и рабочих. Работодатель вправе повышать тарифные ставки и оклады, а также устанавливать к тарифным ставкам (окладам) персональные надбавки.

5.6. Выплата стимулирующих надбавок устанавливается в соответствии с «Положением об оплате труда работников». Размер доплат зависит от:

- результатов и эффективности труда;
- доходов от приносящей доход деятельности;
- уровня финансирования;
- экономии всеми членами коллектива затрат на хозяйственную деятельность;
- экономии фонда заработной платы.

5.7. При наличии денежных средств работодатель может поощрять работников Техникума по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц;
- по результатам работы за квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год.

5.8. Работодатель производит юбилярам, начиная с 25-летнего возраста материальную помощь при наличии денежных средств из средств бюджета или средств от предпринимательской деятельности.

5.9. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с

«Положением об оплате труда работников».

5.10. Работники учреждения имеют право на получение надбавки, за стаж работы в бюджетной сфере в соответствии с «Положением об оплате труда работников».

5.11. За каждый час работы в ночное время производится оплата в размере 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада). Ночное время (с 22 до 6 часов).

5.12. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать согласно ст. 153 ТК РФ: не менее чем в двойном размере. С письменного согласия работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинаковом размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.13. Оплата простоя по вине работодателя производится в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Оплата простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, производится в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Оплата простоя по вине работника не производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5.14. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации путем перечисления на расчетный счет в банке (по заявлению работника) либо в кассе.

5.15. Выплата заработной платы производится не реже чем два раза в месяц; заработка за первую половину отработанного времени - 27 числа текущего месяца и окончательный расчет – 12 числа месяца, следующего за отработанным.

5.16. На основании статей 123 и 136 ТК РФ, оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, при условии оформления отпускной записи не менее чем за две недели до начала отпуска.

5.17. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.18. Не позднее, чем за два дня до выплаты заработной платы, работникам выдаются расчетные листки с указанием в них заработной платы и произведенных удержаний. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение №3)

5.19. Работодатель обязуется:

5.19.1. Утверждать штатное расписание и тарификацию с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.19.2. Предупреждать работников об изменении норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст.162 ТК РФ.

5.19.3. Знакомить работников с учебной нагрузкой по итогам тарификации письменно.

5.19.4. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ в размере среднего заработка, неполученной заработной платы в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

ГЛАВА VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия. Для реализации прав работников на охрану и безопасность труда, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний, в учреждении принято соответствующее «Положение об охране труда».

6.2. С целью создания безопасных условий труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- проведение всех видов инструктажей по охране труда, с работниками учреждения, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте, обучение и проверку знаний требований охраны труда у работников учреждения;
- запретит на допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение поэтапной специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на организм работника с учетом эффективности мер защиты, с участием представителей профсоюзного комитета;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработку и утверждение с учетом мнения профкома инструкций по охране труда для работников;
- нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений учреждения для безопасного их использования работниками;
- систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);
- С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет приобретение и выдачу спецодежды за счет средств областного бюджета и (или) собственных средств согласно «Перечня профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и других средств индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами», являющимся Приложение № 4 к коллективному договору в соответствии с установленными нормами.
- в случаях, предусмотренных действующим законодательством, организовывать проведение за счет средств областного бюджета обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), с сохранением места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.3. При понижении температуры воздуха в учебных кабинетах ниже +17С градусов во время отопительного сезона работодатель по представлению переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы, учебные занятия при этом отменяются.

6.4. При понижении температуры в помещении ниже санитарной нормы (+14С градусов) работодатель по представлению профкома имеет право приостановить работу в учреждении.

6.5. Немедленное прекращение работ в учреждении осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации МО «Плесецкий муниципальный округ», работодателя о наступлении следующих экстремальных ситуаций:

- угроза совершения террористического акта;
- стихийное бедствие;
- авария, связанная с затоплением помещений техникума;
- при пожарах (любых масштабов);

- при отсутствии освещения в темное время суток;
- иных чрезвычайных ситуациях.

6.6. Работодатель обязуется финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда и проведению специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов в сфере охраны труда.

6.7. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в учреждении, предоставление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

6.8. Профсоюзный комитет при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

6.9. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет вправе требовать от работодателя, должностного лица приостановления работ. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

6.10. Работники Техникума в области охраны труда обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, по пути на работу и с работы, при получении травмы в быту.
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В целях повышения социальной защищенности работников, закрепления кадров, соблюдения дисциплины труда и при наличии финансово-экономических возможностей работодатель предусматривает следующие гарантии, компенсации и льготы.

7.1. Работодатель производит выплату компенсации проезда к месту отдыха и обратно работнику и членам его семьи (неработающему мужу (жене), несовершеннолетним детям (в том числе усыновленным), фактически проживающим с работником независимо от времени и места использования отпуска один раз в два года. При условии, что место работы является для работника основным.

7.2. Работодатель обеспечивает работников учебными пособиями и оборудованием, по мере возможности и наличию денежных средств.

7.3. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам, выделение ссуд на его приобретение (строительство).

7.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательную организацию, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ.

7.5. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере 100,00 (Ст) рублей.

7.6. Работодатель может предоставлять работникам, нуждающимся в жилье, комнату в общежитии учреждения на время работы в техникуме. Оплата за проживание производится работником на льготных основаниях.

7.7. Работникам техникума предоставляется право бесплатно пользоваться библиотекой, использовать системы электронной почты и других служб Интернета через компьютеры, установленные в подразделениях техникума и в компьютерных классах для выполнения своих должностных обязанностей.

7.8. Работодатель обязуется предоставлять льготные условия работникам техникума для проведения юбилейных торжеств и коллективных мероприятий на базе столовой, спортивного зала.

7.9. При наличии финансовых возможностей работодатель может организовывать для работников техникума корпоративное питание в столовой техникума.

7.10. Работодатель, при наличии финансовых возможностей может оказывать материальную помощь:

работникам и пенсионерам в связи:

- с необходимостью проведения сложной операции или длительного и дорогостоящего лечения;
- со смертью близких родственников при предоставлении свидетельства о смерти;
- с рождением ребенка (отцу или матери);
- с уходом на пенсию;
- с трудным материальным положением;
- близким родственникам в связи со смертью работника (ветерана учреждения)
- работникам учреждения, чьи дети являются выпускниками (начальной школы, 9 и 11 класса).

7.11. Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника (пенсионера). Основанием для выплаты является приказ директора с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации с указанием конкретного размера (в рублях или процентах) этих выплат каждому работнику.

7.12. При наличии финансовых возможностей за счет доходов от предпринимательской деятельности работодатель вправе производить единовременную выплату работникам, отработавшим в учреждении юбилейное количество лет (5, 10, 15, 20 и тд.) по состоянию на 01 октября.

Размер выплаты устанавливается по решению директора с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

7.13. Работодатель обязуется выделять денежные средства на приобретение новогодних подарков для детей работников в возрасте до 14 лет включительно.

ГЛАВА VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2 Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст.370 ТК РФ.

8.3 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.4 Работодатель освобождает от работы с сохранением заработка председателя и

членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях.

8.5 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством в соответствии со ст. 377 ТК РФ и настоящим коллективным договором.

8.6 Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, только с предварительного согласия выше стоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТКРФ).

8.7 Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.

8.8 Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестация рабочих мест, охраны труда, социальному страхованию и др.

8.9 Работодатель с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с членами профсоюза по инициативе работодателя в соответствии со ст.82, 374 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части в соответствии со ст.105 ТК РФ;
- запрещение работы в выходные и праздничные в соответствии со 113 ТК РФ;
- очередность предоставления отпусков в соответствии со ст.123 ТК РФ;
- установление заработной платы в соответствии со (ст.135 ТК РФ);
- массовые увольнения в соответствии со ст.180 ТК РФ;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.101 ТК РФ;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст.190 ТК РФ;
- создание комиссий по охране труда в соответствии со ст.224 ТК РФ;
- составление графиков работ в соответствии со ст.130 ТК РФ;
- установление размеров повышенной заработной платы за особые условия труда в соответствии со ст.147 ТК РФ;
- размеры повышения заработной платы в ночные времена в соответствии со ст.154 ТК РФ;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со

дня его применения в соответствии со ст. 193, 194 ТК РФ;

- другие вопросы.

8.10. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, одновременно с выплатой заработной платы 1% Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (ст. 28 Закона «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

ГЛАВА IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

9. Профком обязуется:

- 9.1.** Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов работодателем и его представителями.
- 9.2.** Осуществлять контроль за правильностью начисления фонда заработной платы, расходования фонда, экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 9.3.** Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 9.4.** Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников в соответствии со ст. 86 ТК РФ.
- 9.5.** Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора и соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения в соответствии со ст. 195 ТК РФ.
- 9.6.** Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 9.7.** Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков и их оплаты.
- 9.8.** Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:
 - свадьбы сотрудника,
 - смерти близких родственников,
 - на оздоровление сотрудников,
 - юбилейной даты сотрудника,
 - в других исключительных случаях.

- 9.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников в техникуме.
- 9.10. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном главой 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».
- 9.11. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

ГЛАВА X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10. Стороны договорились что:

- 11.0. Совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 (Один) раз в год.
- 12.0. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 13.0. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 14.0. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 15.0. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания, по истечении срока стороны вправе продлить договор.
- 16.0. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора. Если уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора не поступало ни от одной из сторон, то коллективный договор считается продленным на новый трехлетний срок.
- 17.0. В случае если в период действия коллективного договора возникнут изменения действующих приложениях, это оформляют дополнительными соглашениями, с учетом мнения представителей трудового коллектива и профкома.
- 18.0. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны.

19.0. Профсоюзный комитет для контроля выполнения настоящего договора проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения настоящего коллективного договора и беспрепятственно получает ее.

Согласно статье 145 Трудового кодекса Российской Федерации, профсоюзные организации, их подразделения, работодатели и работники вправе выдвигать кандидатов в избирательную группу для участия в выборах в профсоюзный орган, если эти выборы проводятся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

При этом, в установленные в соответствии с действующим законодательством сроки, профсоюзные организации, их подразделения, работодатели и работники вправе выдвигать кандидатов в избирательную группу для участия в выборах в профсоюзный орган, если эти выборы проводятся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Работодатель не имеет права отказать в выдвижении кандидата в избирательную группу, если кандидат соответствует установленным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации требованиям к кандидатам в избирательную группу.

Работодатель не имеет права запрещать кандидату в избирательную группу:

— принадлежность к профсоюзу или не принадлежность к профсоюзу;

— политическая партия, в которой членом является кандидат.

Документы, поданные в избирательную группу, должны соответствовать установленным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации требованиям к документам, подаваемым в избирательную группу.

Документы, поданные в избирательную группу, должны соответствовать установленным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации требованиям к документам, подаваемым в избирательную группу.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

ПЕРЕЧЕНЬ

Должности, которым предоставляются дополнительные дни отпуска за ненормированный рабочий день.

Согласно ст. 101 ТК РФ ненормированными признаются дни с особым режимом работы, при котором работник в случае необходимости может быть по инициативе работодателя привлечен к осуществлению установленных для него трудовых обязанностей вне дневного рабочего времени.

Кроме того, установленный ненормированный трудовой день позволяет работодателю не получать согласия работников на работы, осуществляемые сверх нормы. Не требуется ему и получения разрешения на эти действия от профсоюзного комитета, если таковая имеется.

Работодатель обязан обеспечить учет фактически отработанных работником часов. Это условие отражено в ст. 91 ТК РФ и является обязательным. По этой причине возникает необходимость кроме табеля учета рабочего времени вести еще и другой документ, журнал учета, отражающий фактически отработанные работником неоплачиваемые часы.

Рабочий день в режиме ненормированности может быть установлен:

- руководителям, учебно-вспомогательному, хозяйственному, техническому, обслуживающему персоналу;
- работникам, труд которых невозможно учесть с необходимой точностью;

Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день могут предоставляться одновременно с отпусками ежегодными. Общее число дней отпуска в этом случае рассчитывается путем суммирования дней всех положенных ему отпусков. Отгуливать положенный отпуск работник будет в соответствии с установленным графиком.

Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день предоставляются только по основной должности работника.

Должность	Основной	Дополните льный	Основание	Итого
Глав. бухгалтер	44к.д	12 к.д	Составление плана ФХД, Бухгалтерского баланса, ежеквартальной и текущей отчетности в сроки, установленные Министерством	56к.д
Заведующий хозяйством	44к.д	7к.д	Возникновение внештатных, аварийных ситуаций. Решение хозяйственных вопросов за пределами рабочего времени	51 к.д
Инженер по комплексной безопасности	44к.д	5к.д	Возникновение внештатных, аварийных ситуаций	49 к.д
Зав. лабораторией	44к.д	7к.д	Проведение мастер-классов, ярмарок, мероприятий для ветеранов	51 к.д.
Зав. производством	44к.д	7к.д	Обеспечение устойчивой работы столовой техникума за пределами рабочего времени.	51 к.д.

Бизар	44к.д	7к.д	Обеспечение устойчивой работы столовой техникума за пределами рабочего времени.	51 к.д.	НОЕ ЛАСТИ М»
Секретарь	44к.д	7к.д	Обеспечение устойчивой работы Техникума, работников административного персонала за пределами рабочего времени.	51 к.д.	
Конторщик по заработной плате	44к.д	7к.д	Начисление отпускных, з/платы по окончании учебного и календарного года Составление плана ФХД, ежеквартальной и текущей отчетности в сроки, установленные Министерством	51 к.д.	От работников тель первично й организации «ПТПП Зуева Е.
Конторщик	44к.д	7к.д	Составление годовой отчетности в сроки, установленные Министерством		КИИ Я И С Ъ
Конторщик-кассир	44к.д	7к.д	Выдача стипендии после учебных	51 к.д.	актива

				занятий. Составление годовой отчетности в сроки, установленные Министерством	
Лаборант	44к.д	5к.д		Помощь в организации мастер-классов, ярмарок, выездной торговли, мероприятий в кафе Техникума	49 к.д.
Библиотекарь	44к.д	7к.д		При наличии групп заочного отделения	51 к.д.
Водитель	44к.д	7к.д		наличие командировок	51 к.д.

ботнико
первично
ганизаци
«ПТПП
Зуева Е.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

ПЕРЕЧЕНЬ

педагогических работников имеющих право на ежегодный основной удлиненный
оплачиваемый отпуск

образовательных учреждений начального и среднего образования продолжительность
одного удлиненного отпуска составляет 56 календарных дней для следующих
работников:

руководители, их заместители;

мастера, мастера производственного обучения;

преподаватели, преподаватели организаторы основ БЖД;

руководители физ. воспитания;

руководители;

педагоги доп. образования, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги -
изаторы;

руководители структурных подразделений;

заместители директоров по режиму, дежурные по режиму;

хозяйственники.

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной
одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и
обезвреживающими средствами**

ГБПОУ АО «Плесецкий торгово-промышленный техникум»

Перечень разрабатывается и составляется по результатам аттестации рабочих мест или экспертизы условий труда по профессиям и должностям, предусмотренным штатным расписанием Техникума, а также на основании Должностных инструкций работников. Средствам индивидуальной защиты относятся специальная обувь, одежда, а также средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, охранные приспособления.

В определении вида средств индивидуальной защиты работодатель вправе по согласию с Советом техникума заменить один вид средства, предусмотренный нормами отраслевыми нормами на другой, обеспечивающий полную защиту от опасных и вредных факторов условий труда.

Заключении трудового договора работодатель знакомит работников с нормами выдачи средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства.

Называемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать полу, росту и размерам, и обеспечивать безопасность труда, иметь сертификаты соответствия.

Профессия, должность	Спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
Зав.производством, Шеф-повар, повар	Колпак х/б	12
	Костюм х/б, передник х/б	12
	Тапочки	12
	Фартук клеёнчатый с нагрудником	12
Кухонный рабочий	Фартук клеёнчатый с нагрудником	12
Мойщик посуды	Фартук клеёнчатый с нагрудником	12
	Тапочки	12
	Колпак или косынка х/б	12
	Перчатки резиновые	3
Уборщики	Халат х/б	12

служебных помещений	Перчатки резиновые	3
Дворник	Костюм х/б	12
	Перчатки комбинированные (2 пары)	1
	<u>Зимой:</u>	
	Куртка утепленная	30
	Валенки	36
	Перчатки утепленные	3
Рабочий по ремонту и стирке белья, Прачка	Халат х/б, косынка	12
Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания	Перчатки комбинированные Колпак х/б (халат)	1 12
Столяр, плотник	Фартук х/б Перчатки комбинированные Костюм х/б	6 1 12
Слесарь-сантехник	Комбинезон х/б, сапоги резиновые Перчатки комбинированные Перчатки резиновые	12 1 1
Электрик	Перчатки резиновые-диэлектрические Перчатки комбинированные Комбинезон х/б	3 6 12
Кастелянша	Халат х/б	12
Водитель	Перчатки комбинированные	1

работников:
ь первичной
организации
«ПТПТ»
_ Зуева Е.А

ЗАМЕЧАНИЯ:

спецодежда выдается на полный срок носки, при преждевременном износе замене не

закит – Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290н.

рок носки спецодежды исчисляется со дня её получения.

измена спецодежды денежной компенсацией не допускается.

при увольнении рабочего, при переходе на другую работу или другим причинам,

спецодежда сдается, если не вышел срок носки.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым положено обеспечение моющими и
обезвреживающими средствами

ГБПОУ АО «Плесецкий торгово-промышленный техникум»

Рабочее место должность	Наименование работ И производственных факторов	Пункт Типов ых норм	Норма выдачи на одного работника в месяц
Административно-управленческий персонал, педсостав, уч. вспомогательный и обслуживающий персонал	Работы, связанные с легкосмыываемыми загрязнениями	7	Пользоваться смывающим средством, имеющимся в наличии в санитарно-бытовых помещениях.
Водитель автомобиля	Работы, связанные с трудносмыываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, лаки, производственная пыль)	1,8,9,10	300г (мыло туалетное) или 500мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах); 200мл (очищающие кремы, гели, пасты); 100мл (средство гидрофильтрного действия – увлажняющее); 100мл (регенерирующий, восстанавливающий)

			крем)
Дворник	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, лаки, производственная пыль)	1,8,9,10	300г (мыло туалетное) или 500мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах); 200мл (очищающие кремы, гели, пасты); 100мл (средство гидрофильтрного действия – увлажняющее); 100мл (регенерирующий, восстанавливающий крем)
Уборщик производственных и служебных помещений	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, лаки, производственная пыль)	1,8,9,10	300г (мыло туалетное) или 500мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах); 200мл (очищающие кремы, гели, пасты); 100мл (средство гидрофильтрного действия – увлажняющее); 100мл (регенерирующий, восстанавливающий крем)

Плотник	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, лаки, производственная пыль)	1,8,9,10	300г (мыло туалетное) или 500мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах); 200мл (очищающие кремы, гели, пасты); 100мл (средство гидрофильного действия – увлажняющее); 100мл (регенерирующий, восстанавливающий крем)
Слесарь	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, лаки, производственная пыль)	1,8,9,10	300г (мыло туалетное) или 500мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах); 200мл (очищающие кремы, гели, пасты); 100мл (средство гидрофильного действия – увлажняющее); 100мл (регенерирующий, восстанавливающий крем)

ОЕ
АСТИ
Л»

т работников:

ль первичной
организации
«ПТПТ»

Зуева Е.А

И

б

ва

Д.О.Д.З

Московское
издательство
литературы

и искусства

ко-ко-ко-ко-

Лицей Н.Н. Шестакова

