Федеральное казенное профессиональное образовательное учреждение
«Калачевский техникум-интернат»
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

В-08/07
код, наименование отдела, службы

Принят
на общем собрании трудового
коллектива от 02 октября 2013г. № 2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального казенного профессионального образовательного учреждения
«Калачевский техникум-интернат»
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

№ ___._____ от _____

От работников

Председатель профсоюзного
комитета

Димитрова Л.А.

Утверждаю
Директор ФКПОУ «КТИ»
Минтруда России

Машков Ю.П.
подпись фамилия, инициалы

Приказ от 30.12.2013г. № 118

Калач-на-Дону

2013г.

КОЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые и иные аналогичные отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице директора федерального казенного профессионального образовательного учреждения «Калачевский техникум-интернат» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации Машкова Юрия Павловича, именуемый в дальнейшем «РАБОТОДАТЕЛЬ». Работники организации в лице председателя профсоюзного комитета Калачевского техникума-интерната Димитровой Любовь Анатольевны, именуемый в дальнейшем «ПРОФКОМ».

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. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе не являющихся членами профсоюзного комитета.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами, добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочное представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющий его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.6. «РАБОТОДАТЕЛЬ» признает общее собрание трудового коллектива (коллегиальным) представительным органом работников организации, который уполномочен или делегирует свои полномочия «ПРОФКОМУ», представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1.8. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут быть приняты следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников:

1.8.1. Положение по оплате труда работников организации.

1.8.2. Положение о премировании и материальном стимулировании работников организации.

1.8.3. Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников.

1.8.4. Правила внутреннего трудового распорядка. Принимаемые локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.8.5. Работодатель в месте с профкомом назначает рабочую группу для разработки положений указанных в пункте 1.8

1.8.6. Уполномоченным органом, который может вносить изменения и дополнения в «положения» п. 1.8. является «Совет техникума».

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые «РАБОТОДАТЕЛЕМ».
В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников организации.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем работы (учебной нагрузки), режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

3.5. Трудовым договором оговорены права и обязанности работников, ответственность за неисполнение должностных обязанностей, за совершение правонарушений, а также за причинение материального ущерба.

3.6. Трудовой договор содержит положения о рабочем времени и времени отдыха, социальном страховании, оплате труда и социальных гарантиях, а также правилах изменения и прекращения договора.

3.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образовании.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) комиссии. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

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

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

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

3.9. 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 данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

3.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течении учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
а) по взаимному согласию сторон;
б) по инициативе работодателя в случаях:
- уменьшения количества студентов (учащихся) и часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.
3.13. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).
В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.
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.
3.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
3.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

4. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1.1 Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.1.2 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, должно предъявить следующие документы:
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о судимости;
- другие документы.
4.1.3 При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования должны быть оформлены работодателем.
4.1.4 При приеме на работу медицинскому освидетельствованию подлежат следующие лица:
– работники, занятые на работах, предусмотренных в перечне к приказу Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н;
– поступающие на работу в подразделения общественного питания, в порядке, установленном для работников предприятий общественного питания;
– лица, принимаемые на работу в возрасте до 18 лет.
4.1.5 Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.
Руководители структурных подразделений не имеют права допускать в работе лиц до оформления трудового договора.
4.1.6 При приёме на работу лиц на должности, связанные с обеспечением сохранности материальных ценностей, передаваемых им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, а также на работы, связанные с приёмом от населения всех видов платежей через кассу, их кандидатуры согласовываются с главным бухгалтером и с ними заключается договор о полной материальной ответственности в соответствии с установленным законодательством порядком.
4.1.7. При принятии работника на работу руководители структурных подразделений обязаны:
- ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;
- ознакомить под расписку с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором Техникума, с положением о подразделении и должностной инструкцией, другими локальными нормативными актами Техникума, имеющими отношение к трудовой функции работника;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;
- организовать, в установленном Техникумом порядке, обучение безопасным методам труда и пожарной безопасности, проверку полученных знаний и оформление разрешения на допуск к самостоятельной работе.
4.1.8 При заключении трудового договора соглашением сторон может быть закреплено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Для принятия решения о продолжении трудовых отношений либо их прекращении руководители

структурных подразделений обязаны осуществлять контроль за выполнением работником трудовых обязанностей и соблюдением правил внутреннего трудового распорядка.
За две недели до окончания испытательного срока специалист по кадрам обязан дать руководителю соответствующего структурного подразделения письменное напоминание, в соответствии с которым за неделю до окончания испытательного срока в отдел кадров представляются материалы о результатах испытания работника. В случае неудовлетворительного результата испытания необходимо дать обоснование отрицательной оценки.
4.1.9 Условия трудового договора могут быть изменены в установленном законодательством порядке:
- при переводе работника на другую постоянную работу или перемещении;
- при изменении существенных условий трудового договора;
- при временном переводе на другую работу в случае производственной необходимости;
- при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организаций, ее реорганизации.

4.1.10 Работодатель обязан соблюдать общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и Федеральным законом "О персональных данных".
4.2.1 Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно, за две недели. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

О расторжении трудового договора по истечении срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения.
4.2.2 Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.
4.2.3 Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя и не позднее дня, предшествующего увольнению, передаётся отделом кадров в бухгалтерию.
Днем увольнения считается последний день работы. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗОННОСТИ СТОРОН

5.1. Работники имеют право на:
5.1.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
5.1.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
5.1.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;
5.1.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
5.1.5 отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
5.1.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
5.1.7 профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

5.1.8 объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
5.1.9 участие в управлении организацией;
5.1.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
5.1.11 защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
5.1.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
5.1.13 возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
5.1.14 обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.2 Основные обязанности работников.

5.2.1 Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
5.2.2 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации, соблюдать трудовую дисциплину, кодекс "Этики";
5.2.3 Выполнять установленные нормы труда;
5.2.4 Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
5.2.5 Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
5.2.6 Незамедлительно сообщить работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

5.3 Работодатель имеет право:
5.3.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
5.3.2 вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
5.3.3 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
5.3.4 требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
5.3.5 привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
5.3.6 принимать локальные нормативные акты;
5.3.7 создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

5.4. Основные обязанности работодателя.

5.4.1 Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
5.4.2 Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
5.4.3 Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
5.4.4 Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
5.4.5 Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

5.4.6 Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
5.4.7 Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
5.4.8 Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
5.4.9 Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
5.4.10 Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
5.4.11 Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
5.4.12 Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
5.4.13 Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
5.4.14 Исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с изменением структуры организации, его реорганизацией, а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профсоюзного комитета учреждения.
6.2. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее, чем за три месяца.
Стороны пришли к соглашению, что применительно к данному учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 25 или более процентов работников в течение 30 календарных дней.
6.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статьях 179 и 180 ТК РФ, преимущественно право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:
- предпенсионного возраста (за три года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет.
6.4. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (как вариант: одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), а

также несовершеннолетние лица не могут быть уволены по инициативе «РАБОТОДАТЕЛЯ», кроме случаев ликвидации организации. В этом случае «РАБОТОДАТЕЛЬ» или его правопреемник обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций- занимающихся трудоустройством.

6.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ *«ликвидация организации»,* предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.6. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, в том числе путем оплаты обучения.

6.7. При увольнении работников по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством РФ: для лиц, проработавших в учреждении от 10 до 15 лет, - 50 процентов среднего месячного заработка, свыше 15 лет - 100 процентов среднего месячного заработка.

6.8. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

7.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

7.2. Установить продолжительность работы административно-управленческого аппарата и обслуживающего персонала не более 40 часов в неделю, преподавательскою состава не более 36 часов, начало и окончание работы по режиму труда. Отдельным подразделениям техникума и группам работников может устанавливаться другое время начала и окончания работы и оговаривается трудовым договором

7.3. Установить продолжительность ежегодных очередных отпусков в соответствии с ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 1.10.02 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».

- Предоставлять работнику по его заявлению отпуск- по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.
- По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по усмотрению работодателя.

7.4. Для следующих категорий работников организации может устанавливаться ненормированный рабочий день:

- директор;
- заместители директора;
- начальники отделов, служб, прочих структурных подразделений;
- главного бухгалтера.

7.5. В организации может устанавливаться сокращенное рабочее время с согласия соответствующего работника помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст. 92 ТК РФ) при выполнении сменного объема работ:

- для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц моложе 18 лет.

7.6. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, указанных в статье 93

ТК РФ, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

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

8. ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) с социальной комиссией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

8.2. Общим выходным днем работников учреждения является воскресенье.

8.3. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем считается суббота. Выходные дни для работников с суммированным учетом рабочего времени устанавливаются согласно графиков сменности.

8.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников организации допускается в следующем порядке:

При возникновении необходимости работы в выходные и праздничные дни работодатель может привлечь отдельных работников к ее выполнению в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

8.5. Перерыв на обед в учреждении устанавливается в течение одного часа с 12 час. 00 мин. по 13 час. 00 мин.

8.6. В соответствии со статьей 115 ТК РФ всем работникам учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 и 54 календарных дней. Сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. Сотрудникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем - не менее 3 календарных дней.

8.7. По соглашению сторон «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется за счет своих средств предоставлять оплачиваемые краткосрочные отпуска следующей продолжительности:

8.7.1 в связи со свадьбой самого работника – до 5 календарных дней;

8.7.2. в связи со свадьбой детей - до 2 календарных дней;

8.7 3. в связи со смертью родственников и близких - до 3 календарных дней;

8.7.4. в связи с рождением ребенка – до 2 календарных дней;

8.7.5. в связи с переездом на новое место жительства - до 1 календарного дня.

8.8 Помимо случаев, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, по договоренности между работником и « РАБОТОДЕТЕЛЕМ», могут предоставляться краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы с включением продолжительности данных отпусков в стаж

работы, дающий право на получение очередных ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков.

9. ОПЛАТА ТРУДА

9.1. Оплата труда работников техникума осуществляется на основании постановления Правительства Российской Федерации от 5.08.2008 № 583 «О введение новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», в соответствии с Положением об оплате труда. Ставка заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

9.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

-должностные оклады, ставки заработной платы;

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера.

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

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

9.5. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

9.6. Оплата труда работников техникума определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителем техникума и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности работников.

9.7. Кроме выплаты окладов (ставок), вознаграждение за выполненную работу, в техникуме производится:
9.7.1. премирование работников за основные результаты деятельности, согласно Положения о премировании работников техникума, принимаемом «РАБОТОДАТЕЛЕМ» по согласованию с профсоюзным комитетом;
9.7.2. выплата надбавки за выслугу лет согласно Положения о заработной плате, принимаемом «РАБОТОДАТЕЛЕМ» по согласованию с профсоюзным комитетом.
9.7.3. выплата единовременного вознаграждения по итогам работы за год максимальным размером не ограничена, согласно Положению об оплате труда, принимаемом «РАБОТОДАТЕЛЕМ» по согласованию с профсоюзным комитетом.

9.7.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.
9.7.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, установленном ст. 153 ТК РФ.
9.10. За каждый час ночной работы производится доплата в размере 20% тарифной ставки (должностного оклада).
9.8. Размеры окладов (должностных окладов) работников техникума, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрировано в Минюсте).
Оплата труда работников техникума устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и не ниже действующих на период введения новых систем оплаты труда тарифных ставок (окладов).
На основе расчетов по объемам имеющегося бюджетного финансирования рассматривается возможность корректировки указанных величин в сторону их повышения.
9.9. При установлении условий оплаты труда работникам применяются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):
- персональный повышающий коэффициент к окладу за особые условия труда- 15% (преподавателям, работающим непосредственно с инвалидами- 20%);
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет- до 3 лет- 5%, от 3 до 5 лет- 20%, свыше 5 лет- 30% .
9.10.Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.
9.11. Заработная плата в учреждении выплачивается ежемесячно в безналичной форме путем перечисления на личный банковский счет работника в следующие сроки:
9.11.1. заработная плата за первую половину месяца - 15 числа текущего месяца;
9.11.2. заработная плата за вторую половину месяца - 5 числа следующего месяца с зачетом суммы выданного за первую половину месяца.

10. ОХРАНА ТРУДА

10.1. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется:

10.1.1. Обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделяя особое внимание безопасности ведения работ, а также внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для этих целей работодатель систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях и условиях работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна содержать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам, компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Соответствующая информация представляется каждому работнику по его просьбе.
10.1.2. Обеспечивать работников, занятых на работах с загрязнением, мылом, смывающими и обеззараживающими средствами (ст. 212 и 221 ТК РФ).
10.1.3. Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту в соответствии со статьей 212ТКРФ.
10.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.
10.1.5. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, средства индивидуальной защиты.
10.1.6. Обеспечить условия и охрану труда женщин на работах в ночное время.
10.1.7 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
10.1.8 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
10.1.9 Обеспечить прохождение медицинских осмотров *(обследований)* работников
10.2.1. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными актами и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.
10.3. В техникуме создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа.
10.4. За нарушение сторонами коллективного договора требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

11. ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

11.1. Работодатель обязуется:
11.1.1. Осуществлять государственное социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в организации создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета, которая рассматривает вопросы оздоровления трудящихся и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий

по государственному социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, выделяемые- организации, распределять путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей

11.1.2. Обеспечить работников техникума медицинскими полисами.

11.1.3. Взять под контроль обеспечение страховыми свидетельствами государственного пенсионного страхования каждого впервые поступившего на работу работника.

11.1.4. Пролонгировать договоры на года с учреждениями здравоохранения, имеющими право на проведение медицинского осмотра работающих.

11.1.5. Проводить лечебно-профилактические мероприятия силами медпункта за счет средств техникума.

11.1.6. Выделять средства на развитие здравпункта и на закупку медикаментов первой необходимости.

11.1.7. При наличии финансовых средств: совет техникума распределяет средства согласно положения о премировании. –

- при смерти работника часть расходов на похороны производить за счет средств техникума (автотранспорт); смерть близкого родственника (мужа, детей, жены, родителей) при стаже менее 1 года - до 1000 руб., свыше года - до 2000 руб.
- выдавать материальную помощь в случае длительной болезни, в связи с затруднительным материальным положением и др. с учетом мнения профкома и решению Совета техникума;
- оказывать материальную помощь работающим юбилярам, проработавшим в техникуме не менее 1 года в размере до 50% базового оклада (30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет); (55 лет женщинам, 60 лет мужчинам - в размере до 100% среднемесячной заработной платы); единовременно.
- Оказывать материальную помощь сотрудникам, проработавшим в техникуме более 2-х лет в размере до 1000 руб.; единовременно.
- Приобретать и устанавливать для занятий общефизической подготовкой спортивные тренажеры для сотрудников, желающих оздоравливаться во вне рабочее время;

11.2. «РАБОТОДАТЕЛЬ» содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования. Компенсации предоставляются в порядке, определенном главой 26 ТК *РФ*.

11.3. «РАБОТОДАТЕЛЬ» дает право на льготу в размере 50% стоимости обучения для детей сотрудников техникума в техникуме интернате, проработавшим более 2-х лет.

12. ПОЛОЖЕНИЕ ПРОФКОМА В ТЕХНИКУМЕ

Работодатель обязуется:

12.1. Обеспечить участие представителей профкома и членов трудового коллектива в решении тех проблем, где роль профкома и трудовых коллективов не запрещена законодательством.

12.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

12.3. Предоставлять профкому бесплатное пользование необходимыми для деятельности помещения, технику, средства, транспорт и связь, а также денежные средства на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.

12.4. администрация техникума должна информировать членов профсоюза об итогах хозяйственной деятельности техникума и дальнейших перспективах его развития.

12.5. Предусмотреть освобождение от работы профактива с сохранением заработной платы за счет средств предприятия при направлении на профсоюзную учебу.
12.6. При условии успешного выполнения общественной работы применять меры морального и материального поощрения профсоюзного актива за счет средств техникума по решению работодателя и Профкома при наличии средств
12.7. Создать комиссию по социальному страхованию, трудовым спорам.
12.8. Предоставлять в соответствии с ст. 39 ТК РФ профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.
12.9. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушений нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.
12.10. Строго соблюдать положения законодательства РФ касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав профкома и не освобожденных от основной работы.
Профком обязуется:
12.11. Представлять и защищать права и сотрудников техникума по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.
12.12. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
12.13. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы.
12.14. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
12.15. Проверять достоверность выданных больничных листов работников.
12.16. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
12.17. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
12.180. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
12.19. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
12.20. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
12.21. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
12.22. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор, в соответствии со ст.43 ТК РФ вступает в силу с момента подписания его сторонами на три года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором по

заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий трехлетний период автоматически.

13.2. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

13.3. По инициативе любой из сторон настоящего коллективного договора в него могут вносится изменения и дополнения, для чего назначаются коллективные переговоры. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

13.4. Текст подписанного обеими сторонами коллективного договора должен быть доведен «РАБОТОДАТЕЛЕМ» до каждого из работников в течение 10 календарных дней после его подписания. Профсоюзный орган обязуется разъяснить работникам положения коллективною договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

13.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (до декабря текущего года) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор. «ПРОФКОМ», подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

13.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

13.7. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания, вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

ПОДПИСИ СТОРОН:

От «РАБОТОДАТЕЛЯ» _____

От «Профкома» _____