

Коллективный договор

Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Пензенской области
многопрофильный техникум

«Мокшанский интернат»

на 2019 - 2021 г.г.


От работодателя:


От работников:

Руководитель

Председатель

Профсоюзного комитета

 М.В. Купцова
(подпись Ф.И.О)

 Н.Ю. Трутнева
(подпись Ф.И.О.)



Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.

21 декабря 20 19
Регистрационный № 1932
Специалист Косец

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

От имени работодателя представителем является директор государственного автономного профессионального образовательного учреждения Пензенской области многопрофильный техникум «Мокшанский интернат» (далее – Учреждение), действующий на основании Устава, от имени работников – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших в установленном порядке выборный профсоюзный орган государственного автономного профессионального образовательного учреждения Пензенской области многопрофильный техникум «Мокшанский интернат» на представление их интересов при заключении коллективного договора – представителем является профсоюзный комитет государственного автономного профессионального образовательного учреждения Пензенской области многопрофильный техникум «Мокшанский интернат» в лице председателя профкома, действующего на основании Устава Профсоюза.

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

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- ◆ соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- ◆ предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- ◆ выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- ◆ создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- ◆ учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- ◆ обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- ◆ обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- ◆ не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- ◆ осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- ◆ возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- ◆ рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов 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.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- ◆ способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей. Нацеливать работников на соблюдение в трудовых отношениях действующего законодательства, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, соглашений, действие которых распространяется на организацию трудовых и социальных отношений в учреждении в установленном законами порядке, условий коллективного договора, трудовых договоров, на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- ◆ способствовать росту квалификации работников.
- ◆ добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- ◆ контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении;
- ◆ в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия с другой стороны и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

1.6. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до принятия нового договора.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.09. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя в Министерство труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.11. Коллективный договор распространяет своё действие на всех работников Учреждения, его структурных подразделений, включая обособленно выделенные.

1.12. Во взаимоотношениях с работодателем профсоюзный комитет представляет интересы только членов профсоюза данного Учреждения.

1.13. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет государственного автономного профессионального образовательного учреждения Пензенской области многопрофильный техникум «Мокшанский интернат» на право представления их интересов во взаимоотношениях с Работодателем.

Данное право работники, не являющиеся членами Профсоюза осуществляют путём подачи соответствующего заявления на имя председателя профсоюзного комитета Учреждения, который в течение 10 дней с момента принятия заявления назначает заседание профсоюзного комитета учреждения, где простым большинством голосов от общего числа присутствующих на заседании профсоюзного комитета членов принимается решение об удовлетворении (либо об отказе в удовлетворении) представлять интересы обратившегося работника в его взаимоотношениях с работодателем.

1.14. Заключение, либо изменение коллективного договора осуществляется с предварительным переговорным процессом (ст.36-44 ТК РФ), инициатором которого может выступить любая из сторон договора. Не допускается ведение коллективных переговоров от имени работников лицами, представляющими интересы работодателя (ст. 36 ТК РФ).

- Комиссия для проведения переговорного процесса формируется решением сторон.

- Полномочия сторон закрепляются локальным нормативным актом учреждения.

- Представители сторон обязаны вступить в переговоры в течении 7 календарных дней со дня получения уведомления от одной из сторон.

- Заседания комиссии в обязательном порядке оформляются протоколом о ходе переговоров и согласовании проекта коллективного договора.

- При наличии разногласий, по которым не принято согласованного решения, они оформляются протоколом разногласий. Урегулирование разногласий производится в порядке, предусмотренном гл. 61 ТК РФ.

- Проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению всеми работниками Учреждения в течение 10 календарных дней.

- Общий срок переговоров по заключению коллективного договора не должен превышать трёх месяцев с момента начала переговоров (ст. 40 ТК РФ).

1.15. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.16. Коллективный договор прекращает своё действие досрочно только в случае реорганизации или ликвидации Учреждения, при которых учреждение теряет самостоятельный юридический статус.

1.17. При реорганизации или ликвидации Учреждения, коллективный договор сохраняет своё действие на весь период реорганизации или ликвидации.

1.18. Содержание и структура коллективного договора определяются его сторонами самостоятельно.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Оплата труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, повышающие коэффициенты, устанавливается и осуществляется в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, нормативными правовыми актами Министерства труда, социальной защиты и демографии Пензенской области, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

2.2. Оплата труда в учреждении регулируется настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами и положением по оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Пензенской области многопрофильный техникум «Мокшанский интернат» являющимися приложениями к коллективному договору и неотъемлемой частью коллективного договора, определяющими порядок формирования и механизм регулирования системы оплаты труда.

2.3. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к должностным окладам.

Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, заключаемого в соответствии со ст. 151 ТК РФ, с настоящим коллективным договором и положением по оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Пензенской области многопрофильный техникум «Мокшанский интернат». Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда в том числе:

- высокие показатели в работе, качество выполнения работ, интенсивность выполнения работ в соответствии с критериями;
- выполнение особо важных, срочных работ;
- в связи с профессиональными праздниками;
- юбилейными датами, уходом на пенсию;
- юбилейными датами техникума;
- отсутствие больничных листов в течении календарного года;

- победителям и призерам районных, региональных и межрегиональных соревнований, конкурсов и олимпиад.

2.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со ст.154 ТК РФ, настоящим коллективным договором и положением по оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Пензенской области многопрофильный техникум «Мокшанский интернат».

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Перечень подразделений (должностей работников) работающих в ночное время, в соответствии с характером и особенностями работы, утверждается работодателем с учётом мотивированного мнения Профсоюза.

Расчёт доплаты за каждый час работы в ночное время определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

2.5. Работникам, проходящим переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средний заработок.

2.6. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

2.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Условия и порядок привлечения работников к сверхурочным работам, а также условия и порядок замены денежной компенсации предоставлением дополнительного времени отдыха определяются в каждом конкретном случае соглашением сторон трудового договора.

2.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, что в каждом конкретном случае определяется соглашением сторон трудового договора.

2.9. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профсоюзом не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест.

2.10. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 16 числа каждого месяца – за первую половину месяца и 1 числа - окончательный расчет за месяц работы.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

(приказ № 13-О от 09.01.2018 года)

2.11. Оплата отпуска осуществляется не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае оплаты отпуска с нарушением установленного срока, отпуск переносится, с учетом пожелания работника, до получения им отпускных выплат.

2.12. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Порядок организации и формирование трудовых отношений в Учреждении осуществляется в соответствии с законодательством о труде, настоящим Коллективным договором.

3.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором, действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника и системе оплаты труда

3.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 Трудового кодекса РФ.

3.4. Работодатель и работники в соответствии с настоящим Коллективным договором, обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), допускается только по соглашению сторон трудового договора.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

При временных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72.2 ТК РФ).

3.6. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.7. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы работник имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

3.8. Расторжение трудового договора осуществляется по основаниям предусмотренным гл. 13 ТК РФ.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п.2, п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ производится с согласия выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.373 ТК РФ.

4.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.4. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16-летнего возраста.

4.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, при наличии возможностей предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.6. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

4.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

4.8. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства. Работодатель совместно с профсоюзом обязуется осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочего дня:

административно- управленческого персонала составляет 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе.

хозяйственно- обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе.

воспитатели, педагог психолог, социальный педагог, библиотекарь 36 часовая рабочая неделя, работают по ежегодно утверждаемому администрацией техникума графику работы, не превышающему установленных законодательством нормативов;

среднего медицинского персонала составляет 39 часов согласно утвержденного графика работы.

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

Работники чередуются по сменам равномерно.

5.2 Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени- не более 36 часов в неделю.

5.3 Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговаривается в трудовом договоре. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяются ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальными нормативными актами техникума.

5.4 Распорядок рабочего дня для рабочих и служащих устанавливается администрацией в соответствии с действующим законодательством.

5.5.Администрация техникума обязана обеспечить контроль за правильностью учета явки и ухода с работы.

5.6 Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд.

5.7. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- работники, совмещающие работу с учебой, в установленном законом порядке.

5.8. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается - на 1 час - для всех работников. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.9. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
- работникам с ненормированным рабочим днем.

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

5.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска (ст.123 ТК РФ).

5.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст.122 ТК РФ).

5.12. Супругам, родителям и детям, работающим в одном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.13. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.14. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием работника - 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 2 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 2 дня;
- для участия в похоронах родных и близких - 3 дня.

5.15. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ.

Согласно статьи 253 Трудового Кодекса Российской Федерации ограничивается применение труда женщин на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же на подземных работах. За исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимых норм.

Исходя статьи 255 Трудового Кодекса Российской Федерации женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременностям и родам продолжительностью 70 (в случае осложненных родов- 86, при рождении двух и более детей -110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральном законе размере. Отпуск по беременности и родом исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

На основании статьи 256 Трудового Кодекса Российской Федерации по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяется федеральным законом. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или частями также отцом

ребенка, бабушкой, дедом и другими родственниками или опекуном, фактически осуществляющими уход за ребенком. По заявлению женщины или вышеуказанных лиц, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости)

7. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ.

Согласно статьи 265 Трудового Кодекса Российской Федерации запрещается применение труда лиц в возрасте восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игровой бизнес, работа в ночных клубах, кабаре, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими, и иными токсическими препаратами). Запрещается переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельной нормы.

Исходя статьи 266 Трудового Кодекса Российской Федерации лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат медицинскому осмотру (обследованию) предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинских освидетельствования (обследовании) осуществляются за счет средств работодателя.

На основании статьи 267 Трудового Кодекса Российской Федерации ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предусматривается продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Согласно статьи 268 запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

8. РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНВАЛИДОВ.

Исходя статьи 92 Трудового Кодекса Российской Федерации сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I-II группы, - не более 36 часов в неделю.

На основании Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» главы IV «Обеспечение жизнедеятельности инвалидов» инвалидам гарантируется согласно статей: 13,14,17,18,20,21,22,23

-медицинская помощь;

- обеспечение беспрепятственного доступа инвалидов к информации;

-обеспечение беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной инфраструктуры;

- воспитание и обучение детей сирот;
- обеспечение занятости инвалидов;
- установление квоты для приема на работу;
- социальные рабочие места для трудоустройства инвалидов;
- условия труда инвалидов;

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

9.1.1. Обеспечить проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении.

9.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки рабочих мест по условиям труда в учреждении.

9.1.3. Обеспечить проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказания первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.4. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

9.1.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду смывающие и обезвреживающие средства, в соответствии с установленными нормами по перечню структурных подразделений и должностей (профессий) согласно приложению № 1.

9.1.7. Предоставлять работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, присоединяемый к основному по перечню структурных подразделений и должностей (профессий) согласно приложению № 2

9.1.8. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда присоединяемый к основному согласно приложению № 3.

- дополнительный отпуск, за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда присоединяемый к основному согласно приложению № 4

9.1.9. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

9.1.10. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

9.1.11. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда,

в том числе:

- 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 осмотры по перечню структурных подразделений и должностей (профессий), согласно приложению № 5;

- регламентированные перерывы при работе на персональных компьютерах по перечню структурных подразделений и должностей (профессий), согласно приложению № 6;

9.1.12. В учреждении создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Законом Пензенской области «О социальном партнерстве», настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

10.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

10.4. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель заблаговременно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

10.5. Работодатель в рамках действующего законодательства согласовывает с Профсоюзом вопросы, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

10.6. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных актов, посвященных вопросам социально-трудовых отношений, а также проекты актов по этим вопросам. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счет мотивированные ответы.

10.7. Работодатель обеспечивает участие председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях по вопросам социально-трудовых отношений.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по тарификации, специальной оценки рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по расследованию несчастных случаев на производстве и другие комиссии по вопросам социально-трудовых отношений.

10.8. Работодатель оказывает необходимую помощь в организации проведения в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) по вопросам заключения, изменения и выполнения колдоговора при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом с Работодателем времени их проведения (не позднее чем за 7 дней).

10.9. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

10.10. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

11. Обеспечение защиты персональных данных.

В соответствии с требованиями Федерального закона Российской Федерации от 26.07.2006 г № 152-ФЗ «О персональных данных», должностные лица осуществляющие обработку и обеспечивающие защиту персональных данных работника учреждения, несут гражданскую, уголовную, административную, дисциплинарную и иную предусмотренным законодательством Российской Федерации ответственность.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

12.2. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут, ответственность в соответствии с законодательством.

12.3. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.4. Продолжительность переговоров не должна превышать 3 месяцев

		Мыло	200 гр.
1.2.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Мыло	1 шт. 200гр.
1.3.	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Мыло	1 шт. 200 гр.

2. Педагогический персонал

2.1	Старший мастер	Халат х/п Мыло	1шт. 200 гр.
2.2	Мастера производственного обучения	Халат х/п Мыло	1шт. 200 гр.
2.3	Преподаватель	Мыло	200 гр.
	Воспитатель	Халат х/б Мыло	1 шт. 200 гр.
2.4	Старший воспитатель	Мыло	200 гр.
2.5	Соц. педагог	Мыло	200 гр.
2.6	Педагог психолог	Мыло	200 гр.

2. Средний медицинский персонал

2.1	Врач	Халат х/б (костюм) шапочка х/б Полотенце Щетка для мытья рук Перчатки резиновые Мыло жидкое дозированное	1шт. 1шт. 1шт дежурная 2 пары 200 гр.
-----	------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------

2.2	Медицинская сестра	Костюм из смешанных тканей х/б Колпак х/б Перчатки резиновые Полотенце Щетка для мытья рук Фартук непромокаемый Мыло жидкое дозированное	1шт. 1шт. 1шт. 1шт. дежурная 1 шт. 200 гр.
3.Хозяйственный персонал			
3.1	Вахтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Мыло	1шт. 200 гр.
3.2	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые Мыло	1 шт. 1 пара. 200 гр.
3.3	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые Жилет сигнальный Мыло	1шт. 12 пар Дежурные 1 шт. 200 гр.
3.4	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1шт.

		механических воздействий Перчатки резиновые Мыло	6 200 гр.
3.5	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием Фартук с нагрудником Куртка на утепляющей прокладке. Плащ непромокаемый Противогаз шланговый Перчатки резиновые Куртка на утепляющей прокладке по пояс Мыло	1 шт. 1 пара 6 пар. 2 шт. 1 шт. 1 шт. Дежурный Дежурные 1 шт. 200 гр.
3.6	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Боты диэлектрические Диэлектрические перчатки Респиратор Перчатки с полимерным покрытием Мыло	1шт. Дежурные Дежурные До износа 1шт 6 пар. 200 гр.
3.7	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1шт

		механических воздействий Сапоги резиновые Плащ Куртка на утепляющей прокладке Мыло	1шт. Дежурный 1 шт. 200 гр.
3.8	Уборщик служебных помещений	Халат х/б Перчатки резиновые Полотенце Галоши садовые Мыло	1шт. 12 пар 1 шт. 1 пара 200 гр.
4.Пищеблок			
4.1.	Шеф-повар	Костюм х/б (халат) Передник х/б Колпак х/б Головной убор Мыло	1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт. 200 гр.
4.1.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Головной убор Мыло	1шт. 2 шт. до износа 1шт. 200 гр.

4.2	Официант	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Головной убор</p> <p>Мыло</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>200 гр.</p>
4.3	Кухонный работник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Головной убор</p> <p>Мыло</p>	<p>1 шт.</p> <p>до износа</p> <p>2 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>200 гр.</p>
4.4	Кладовщик	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p>

Приложение №2
к коллективному договору
заключенному на 2019 -2021 годы.

Перечень

структурных подразделений и должностей (профессий) работников, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (с указанием продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).

№ п/п	Наименование должностей (профессий) и структурного подразделения по штатному расписанию	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (календарных днях)
1.	Должности руководителей и служащих	
1.1	Директор	3
1.2	Главный бухгалтер	9
1.3	Бухгалтер	7
1.4	Экономист	7
1.5	Специалист отдела кадров	7
1.6	Комендант	7
1.7	Шеф-повар	7
1.8	Библиотекарь	7
1.9	Программист	7
1.10	Заведующий хозяйством	7
2.	Профессии рабочих	
2.1	Кладовщик	5
2.2	Секретарь учебной части	5
2.3	Официант	3
2.4	Кухонный работник	3
2.5.	Водитель	3

**Приложение №3
к коллективному договору
заключенному на 2019 -2021годы.**

Перечень

**Структурных подразделений и должностей (профессий) работников, которым установлен
дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными и иными
особыми условиями труда**

п/п	Наименование должностей (профессий) и структурного подразделения по штатному расписанию	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными условиями труда (календарных днях)
1	Пищеблок	
1.1	Повар	7

Приложение №4
к коллективному договору
заключенному на 2019 -2021 годы.

Перечень

**структурных подразделений и должностей (профессий) работников, которым установлен
дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными и иными
особыми условиями труда**

п/п	Наименование должностей (профессий) и структурного подразделения по штатному расписанию	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными условиями труда
1	Медицинский и фармацевтический персонал	
1.1	Врач	14
1.2	Медицинская сестра	14

Перечень

**структурных подразделений и должностей (профессии) работников, подлежащих
обязательным медицинским осмотрам.**

№ п/п	Наименование должностей (профессий) и структурного подразделения по штатному расписанию	Периодичность проведения медицинских осмотров в год
1.	Должности руководителей и служащих	
1.1	Директор	1
1.2	Заместитель директора по УР	1
1.3	Главный бухгалтер	1
1.4	Бухгалтер	1
1.5	Экономист	1
1.6	Специалист отдела кадров	1
1.7	Комендант	1
1.8	Шеф-повар	1
1.9	Библиотекарь	1
1.10	Программист	1
1.11	Заведующий хозяйством	1
2.	Профессии рабочих	
2.1	Повар	2
2.2	Кладовщик	2
2.3	Секретарь учебной части	1
2.4	Официант	1
2.5	Кухонный работник	1

2.6	Водитель	1
2.7	Слесарь сантехник	1
2.8	Сторож	1
2.9	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1
2.10	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	1
2.11	Вахтер	1
2.13	Уборщик территории	1
2.14	Уборщик служебных помещений	1
3.	Медицинский и фармацевтический персонал	
3.1	Врач	1
3.2	Медицинская сестра	1
4.	Педагогический персонал	
4.1	Заведующая отделом по учебно-воспитательной и социальной работе	1
4.2	Заведующая практикой	1
4.3	Преподаватель	1
4.4	Мастер п/о	1
4.5	Воспитатель	1
4.6	Социальный-педагог	1
4.7	Педагог-психолог	1
4.8	Лаборант	1
4.9	Педагог дополнительного образования	1
4.10	Старший воспитатель	1

Приложение №6
к коллективному договору
заключенному на 2019 -2021 годы.

**Продолжительность предоставляемых регламентированных перерыв работникам,
работающим на персональных компьютерах.**

№ п/п	Структурное подразделение	Наименование должности	Суммарное время регламентированных перерывов, мин.
1	ГАПОУ ПО многопрофильный техникум «Мокшанский интернат»	Главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, программист, специалист по кадрам Социальный педагог, педагог психолог, старший воспитатель, заместитель директора по УР, заведующая производственной практикой, заведующий хозяйством, секретарь учебной части, сестра, мастера производственного обучения информационного профиля.	55 мин.

