

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА
«УЧИЛИЩЕ ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА (ТЕХНИКУМ)»

Согласовано

Министр по делам молодежи и
спорта Республики Тыва

Ю.О. Ооржак
Ю.О. Ооржак
«07» сентября 2015г.



Утверждаю

Директор ГБПОУ РТ
«УОР (техникум)»

Доржу А.Х.

«25» сентября 2015г.



Коллективный договор

государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Республики Тыва
«Училище олимпийского резерва (техникум)»

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Тыва «Училище олимпийского резерва (техникум)» (далее также – Училище; работодатель), устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

– ГБПОУ РТ «Училище олимпийского резерва (техникум)» в лице директора Доржу Александра Хертековича.

– работники Училища в лице их представителя – председателя организационного комитета Лопсан-Сурун Б.С.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Училища.

Работники Училища наделяют организационный комитет правом представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически, но не более трех лет подряд.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Училища, а также расторжения трудового договора с директором. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) либо ликвидации Училища коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации либо ликвидации.

1.6. Работодатель и организационный комитет доводят положения коллективного договора до сведения работников.

1.7. Изменение и внесение дополнений в коллективный договор рассматриваются сторонами в течение одного месяца со дня их подачи и принимаются по взаимному согласию сторон в том же порядке, что и коллективный договор.

В случае принятия сторонами изменений или дополнений к коллективному договору они оформляются в виде подписанного с двух сторон протокола разногласий, который является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.8. Изменение условий настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Училища.

1.9. Контроль исполнения условий настоящего договора осуществляется сторонами коллективного договора.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работником возникают на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 (пяти) лет.

2.2. Срочный трудовой договор заключается при приеме на работу в случаях, предусмотренных ст. 59 трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), в зависимости от характера работы или условий ее выполнения либо по соглашению сторон.

2.3. Работодатель при заключении трудового договора обязуется:

- определять в нем обязательные и дополнительные условия труда (ст. 57 ТК РФ);
- указывать причину, послужившую основанием для заключения срочного трудового договора (ст. 57 ТК РФ);
- не заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работником с которым заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ);
- по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ);
- не включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами Училища, а если такие условия включены, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ);
- при поступлении работника на работу или при его переводе в установленном порядке на другую работу работодатель обязан обеспечить ознакомление работника с локальными нормативными актами, принятыми в Училище, в следующем порядке (ст. 68 ТК РФ):
 - ознакомление работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами обеспечивается специалистом отдела кадров;
 - инструктирование работника по безопасности труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности, а также проведение обучения и проверки знаний работника по охране труда обеспечивается заместителем директора по административно-хозяйственной части;
 - до заключения трудового договора (до перевода на другую должность) руководитель соответствующего структурного подразделения вправе в устной форме разъяснить работнику обязанности, предусмотренные должностной инструкцией по соответствующей должности.

2.4. Работодатель после вступления трудового договора в силу обязуется:

- не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ);
- изменять условия трудового договора только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. ст. 57, 72, 72.1, 72.2, 73, 74, 75, 76 ТК РФ);
- в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 80 ТК РФ), расторгнуть трудовой договор по инициативе работника в срок, указанный в заявлении работника;
- производить прекращение трудового договора только по основаниям, указанным в Трудовом кодексе РФ (ст. ст. 77-81, 83, 84, 336 ТК РФ) и других федеральных законах, и с соблюдением установленных гарантий (ст. ст. 178-181 ТК РФ);
- решать вопросы о необходимости сокращения численности или штата работников в конкретных подразделениях с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ);
- расторгать трудовой договор с работником по инициативе работодателя с учетом мотивированного мнения организационного комитета Училища по основаниям, указанным в частях 2, 3, 5 ст.81 (ст. 82, 373 ТК РФ);
- при сокращении численности или штата работников выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а

также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

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

– при сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

1. семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

2. лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3. работникам, получившим в период работы в Училище трудовое увечье или профессиональное заболевание;

4. инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

5. работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

6. женщине или мужчине, имеющим несовершеннолетнего ребенка, и являющимся единственным родителем.

2.5. Обязательства работников:

– добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы директора Училища и своего непосредственного руководителя (ст. 21 ТК РФ);

– соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, а также иные локальные нормативные акты, принятые работодателем;

– выполнять установленные нормы труда, а также соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– использовать рабочее время для производственного труда, не допуская простоя в работе;

– бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

– незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю, о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность

этого имущества);

- в целях охраны конфиденциальности информации выполнять установленный работодателем режим коммерческой тайны и не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, и без их согласия не использовать эту информацию в личных целях, а также передать работодателю при прекращении или расторжении трудового договора имеющиеся в пользовании работника материальные носители информации, содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну, либо уничтожить такую информацию или удалить ее с этих материальных носителей под контролем работодателя;

- повышать свой профессиональный уровень;

- содержать своё рабочее место, оборудование и приспособления в чистоте и исправном состоянии (в том числе эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, а также экономично и рационально расходовать материалы, энергию и другие производственные ресурсы);

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, а также не допускать сквернословия в общении с обучающимися, посетителями, руководителями, подчинёнными и другими работниками Училища;

- не допускать случаев появления на территории Училища в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения;

- своевременно (в течение 10 рабочих дней) сообщать работодателю об изменении персональных данных (смена фамилии, имени, отчества, домашнего адреса, сведений об образовании) или выявленных в соответствии с медицинским заключением противопоказаний выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором (справка Врачебно-консультационной комиссии; заключение Межведомственного экспертного совета; заключение медико-социальной экспертизы и пр.);

- заранее ставить в известность непосредственного руководителя о предстоящем невыходе на работу, связанном с необходимостью явки в правоохранительные органы, военкомат, а также с намерением сдать кровь и в других случаях, предусмотренных законодательством.

2.6. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящими правилами внутреннего трудового распорядка;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренными государственными стандартами организации и безопасности труда;

- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормативной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- объединение в организационный комитет и другие организации,

представляющие интересы работников;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.7. Трудовые отношения в Училище регулируются также Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

2.8. По решению общего собрания трудового коллектива в Училище может создаваться

и действовать на паритетных началах комиссия из представителей работодателя и организационного комитета либо иного представительного органа работников для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением. Комиссия формируется и действует на основании Положения о Комиссии, принятого в установленном порядке.

2.9. По решению общего собрания трудового коллектива для представления интересов всех работников Училища в социальном партнерстве может создаваться представитель (представительный орган) трудового коллектива, который формируется и действует на основании Положения, принятого в установленном порядке.

3. Охрана труда

3.1. Обязанности работодателя в области охраны труда:

3.2.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда работников в процессе трудовой деятельности:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- обеспечение необходимого теплового режима и освещенности во всех помещениях, аудиториях и рабочих местах сотрудников Училища в соответствии с санитарными требованиями и правилами охраны труда, а также своевременное осуществление ремонта спортивного инвентаря и мебели;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие условия труда на каждом рабочем месте;

- соблюдение режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Училища;

3.2.2. Обязанности по обучению работников в области охраны труда:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.

3.2.3. Обязанности по контролю и информированию:

- организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление информации и документов, необходимых для выполнения соответствующих полномочий, территориальным органам, федеральным органам исполнительной власти; органам исполнительной власти Республики Тыва в области охраны труда; органам профсоюзного контроля;
- беспрепятственный допуск должностных лиц перечисленных органов исполнительной власти, а также органов Фонда социального страхования Республики Тыва и представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.2.4. Обязанности социальной направленности:

- приобретение за счет собственных средств специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
- выдача средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств согласно принятым нормам работникам, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных, периодических, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников согласно требованиям охраны труда, а также доставку работников в медицинскую

организацию для оказания им неотложной медицинской помощи;

– обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.3. Организационный комитет Училища обязуется:

– осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в Училище трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений, а также за состоянием охраны труда, рассматривая наиболее важные вопросы на заседаниях оргкомитета или общих собраниях работников училища и структурных подразделений;

– при необходимости заключать от имени работников соглашение по охране труда. **3.4.** В области охраны труда работники обязаны (ст. 214 ТК РФ):

– соблюдать требования охраны труда;

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

– немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

3.5. В соответствии со ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование). Об отстранении работника директором Училища издается приказ, в котором указываются основания отстранения от работы, а также срок отстранения. В случае если работник отказывается подписывать приказ об отстранении от работы, составляется акт в свободной форме, в котором фиксируется, что работник от подписи отказался.

3.6. Отказ работника от прохождения обязательного для него медицинского осмотра является нарушением трудовой дисциплины, в связи с чем работодатель вправе применить к такому работнику меры дисциплинарного взыскания, установленные в ст. 192 ТК РФ.

В случае уклонения работника от прохождения периодического медицинского осмотра работодатель запрашивает у работника письменное объяснение с просьбой предоставить в двухдневный срок разъяснения о причинах непрохождения медицинского осмотра. Если по истечении двух рабочих дней работник отказывается давать какие-либо пояснения, то составляется соответствующий акт (ч. 1 ст. 193 ТК РФ). Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Факт совершения работником дисциплинарного проступка оформляется приказом директора Училища о применении дисциплинарного взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

3.7. Работодатель гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях,

соответствующих требованиям охраны труда.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами) ему должна быть предоставлена другая работа на время устранения такой опасности.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с настоящим трудовым кодексом Российской Федерации.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

3.8. В Училище создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя или организационного комитета в количестве трех человек.

4. Оплата труда

В области оплаты труда Стороны договорились:

4.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.2. Заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц: за 1 половину месяца

- не позднее 20 числа текущего месяца;
- за 2 половину месяца - не позднее 5 числа следующего месяца.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Заработная плата может перечисляться работникам на банковские карты, выданные Училищем, либо при необходимости может выдаваться работникам иным не запрещенным законом способом. Информация о составных частях заработной платы доводится бухгалтерией Училища до сведения работников посредством предоставления расчетных листков.

4.3. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены законодательством о труде и коллективным договором.

4.4. Система оплаты труда работников включает в себя размеры:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера (стимулирующие надбавки, доплаты);
- премиальных выплат.

4.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом (ст. 132 ТК РФ).

4.6. Оплата труда работников производится на основе:

- Положения об оплате труда (Приложение № 3);
- Положения о порядке установления и выплаты стимулирующих выплат работникам Училища (Приложение № 4);
- Положения о порядке премировании сотрудников Училища (Приложение № 5).

Должностные оклады сотрудников Училища устанавливаются на основании штатного

расписания, утверждаемого директором Училища по согласованию с Министром по делам молодежи и спорта Республики Тыва, в соответствии с должностью, квалификацией работников и схемой должностных окладов по профессиональным квалификационным группам.

4.7. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения по Российской Федерации.

4.8. Размеры выплат заработной платы работникам устанавливаются директором самостоятельно в соответствии с профессиональными квалификационными группами на основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.9. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются все расходы по переезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством Российской Федерации.

4.10. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.11. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение, имеющее государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 173- 177 ТК РФ).

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Продолжительность рабочего времени, режим труда и времени отдыха отдельных категорий сотрудников Училища устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка с учетом характера, специфики и условий работы (Приложение №1).

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

5.3. Гарантированная норма учебной нагрузки для основных сотрудников педагогического состава – одна ставка, содержание которой устанавливается работодателем. При отсутствии нагрузки по профилю образования и квалификации педагогических работников по письменному соглашению сторон учебная нагрузка может устанавливаться в объеме менее одной ставки.

5.4. Ежегодная учебная нагрузка преподавателей определяется тарификационным списком по соглашению сторон. Объем нагрузки определяется за два месяца до начала учебного года и может корректироваться в связи с изменением ситуации, связанной с приемом (в том числе дополнительным) в Училище, а также прочими причинами, но не позднее 10 сентября текущего года. В любом случае педагогические работники должны быть поставлены

в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

5.5. Работодатель обязан своевременно информировать работника о фактическом изменении нагрузки в течение учебного года (если такое имеет место) с предоставлением ему соответствующих документов (копии приказа, распечатки по заработной плате).

5.6. В случае уменьшения количества обучающихся или сокращения количества часов по учебным планам и программам, количества классов (групп) указанный в трудовом договоре объем учебной нагрузки работника может быть уменьшен по инициативе работодателя в порядке, предусмотренном ст. 74 Трудового кодекса РФ.

5.7. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

5.9. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.10. Продолжительность рабочего времени, установленного для педагогических работников согласно тарификации и расписанию занятий:

- работающих по совместительству - не может превышать 600 часов в год.
- на условиях почасовой оплаты - 300 часов в год.

5.11. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки.

5.12. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части для учебно-вспомогательного персонала по согласованию сторон.

В счет времени, дающего право на ежегодные дополнительные отпуска в полном размере, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят во вредных условиях труда не менее половины рабочего дня, установленного для данных работников и проработал в рабочем году не менее 11 месяцев. Если работник отработал менее 11 месяцев дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени. Исчисление стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск производится пропорционально проработанному времени и определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней.

5.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на 2 части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ). Предоставление сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

6. Социальные гарантии и льготы

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

6.1.2. своевременно представлять в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования заявления (с приложением необходимых документов) на выделение ассигнований из средств социального страхования на:

- оздоровление детей;
- финансирование углублённых медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда;

6.1.3. обеспечить заключение договоров со страховыми медицинскими организациями на обязательное и добровольное медицинское страхование для вновь

поступающих работников, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

6.2. Организационный комитет обязуется:

6.2.1. обеспечить контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законами;

6.2.2. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов.

7. Гарантии деятельности организационного комитета

7.1. Работодатель обязуется:

– безвозмездно предоставить организационному комитету в пользование оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы;

– предоставлять оргкомитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроках.

7.2. В целях качественной эффективной совместной работы, направленной на улучшение условий труда всего коллектива, в соответствии со ст. 51 ТК РФ представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

8. Заключительные положения

8.1. Коллективный договор принимается на общем собрании трудового коллектива Училища.

8.2. Стороны обязаны способствовать заключению и выполнению коллективного договора. Принимать решения по вопросам и проблемам, связанным с ходом выполнения коллективного договора, а также обеспечивать информацией, представляющей взаимный интерес.

8.3. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям коллективного договора в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), и иными федеральными законами.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законом и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать трудовой коллектив работников о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

8.6. Стороны способствуют предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров путем своевременного информирования друг друга, организации консультаций, примирительных процедур и участия в них.

Перечень прилагаемых к Коллективному договору ГБПОУ РТ «Училище олимпийского резерва (техникум)» приложений:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об охране труда.
3. Положение об оплате труда.
4. Положение о порядке установления и выплаты стимулирующих выплат работникам Училища.
5. Положение о порядке премировании сотрудников Училища.
6. Положение о порядке выплаты материальной помощи сотрудникам.



Пронумеровано, проиндексировано

13 (тринадцать) листов

«28» сентября 2015г.

А.Х. Доржун