


От работодателя:

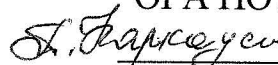
директор ОГА ПОУ «НТТТ»

 А.В. Пятлина

«03» декабря 2019 г.

От работников:

председатель первичной
профсоюзной организации
ОГА ПОУ «НТТТ»

 Т.В. Каркаускене
«03» декабря 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«НОВГОРОДСКИЙ ТОРГОВО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

на период с «03» декабря 2019 г. по «02» декабря 2022 г.

Коллективный договор

принят на общем собрании работников

ОГА ПОУ «Новгородский торгово-
технологический техникум»

«03» декабря 2019 года.

Отдел охраны труда и трудовых
отношений комитета
экономического развития и
инвестиций Администрации
Великого Новгорода

Дата регистрации 19 02 2020

Регистрационный номер

14

М.П. (ФИО, должность и подпись
лица,

проводившего регистрацию)

 А.П. Дубровский

Великий Новгород, 2019 г.

РАЗДЕЛ 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, в Областном государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Новгородский торгово-технологический техникум» (далее Техникум) заключённый работниками и работодателем в лице их полномочных представителей (ст.40 ТК РФ), указанных в пункте 1.1. настоящего Коллективного договора (далее Коллективный договор).

Настоящий Коллективный договор заключен на основе и в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых прав, профессиональных интересов работников Техникума и конкретизации норм трудового законодательства Российской Федерации.

Настоящий Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение защиты законных интересов и поддержания достойного уровня их жизни, совершенствование учебно-воспитательного процесса и повышения эффективности работы Техникума, а также взаимной ответственности сторон за выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

К коллективному договору прилагаются следующие документы:

- Устав Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Новгородский торгово-технологический техникум».

- Положение об оплате труда работников Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Новгородский торгово-технологический техникум».

- Правила внутреннего трудового распорядка Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Новгородский торгово-технологический техникум».

- Форма примерного трудового договора.

1.1. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Областное государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Новгородский торгово-технологический техникум», в лице директора Пятлиной Анны Викторовны (далее – Работодатель),

- работники техникума, представленные первичной профсоюзной организацией Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Новгородский торгово-технологический техникум», (далее – Профком), в лице председателя Профкома Каркаускене Татьяны Васильевны.

1.2. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.2.1 Предметом настоящего Коллективного договора является согласование Сторонами преимущественно дополнительных, по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ (ст. 41 ТК РФ) и иными действующими нормативными правовыми актами, социально-трудовые права, профессиональные гарантии и льготы работников Техникума, и создание более благоприятных условий труда, предоставляемых Работодателем.

1.3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.3.1 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Техникума, в том числе - совместителей.

1.3.2 Работодатель знакомит под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников, всех, вновь поступающих, работников до подписания трудового договора.

Работодатель знакомит работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, в течение 5 (пяти) рабочих дней, с даты вступления в силу локального нормативного акта.

Работодатель письменно уведомляет работников об изменении существенных условий труда и введении новых условий оплаты труда или их изменении не позднее, чем за два месяца.

1.3.3 Работодатель обязуется, в течение 6 месяцев с момента заключения настоящего Коллективного договора привести в соответствие с настоящим Коллективным договором все действующие локальные нормативные акты, приказы и распоряжения, издаваемые в Техникуме.

1.4. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

1.4.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года, вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение всего срока.

После подписания настоящего Коллективного договора, директор техникума, в течение 15 рабочих дней, издает приказ о назначении ответственных исполнителей за реализацию обязательств, указанных в Коллективном договоре.

Перечень обязательств, включённых в приказ директора техникума, дополнительно письменно согласовывается Сторонами, в течение 10 рабочих дней, с момента вступления в силу настоящего Коллективного договора.

1.4.2. Коллективный договор принимается на общем собрании работников Техникума, а затем подписывается Работодателем и Профкомом.

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.

1.4.3. Дополнения и изменения, вносимые в Коллективный договор, рассматриваются комиссией, проводившей коллективные переговоры по его заключению. Проект изменений и дополнений в Коллективный договор, подготовленный представителями сторон в ходе проведения коллективных переговоров, обсуждается и принимается общим собранием работников Техникума, подписываются Работодателем и Профкомом.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.4.4. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.4.5. Работники техникума поручают Профкому представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров с также по вопросам, обусловленным настоящим Коллективным договором.

Профком является полномочным представителем работников при разработке и заключении договора, при ведении переговоров по нему, при контроле над его исполнением.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с

работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст.ст.30, 31 ТК РФ).

1.4.6. Настоящий Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях:

- изменения наименования Техникума, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором техникума;
- смены формы собственности Техникума - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- реорганизации Техникума в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - в течение всего срока реорганизации;
- ликвидации Техникума - в течение всего срока проведения ликвидации.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора, о продлении действующего на срок до трёх лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.4.7. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.4.8. Контроль выполнения условий настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами настоящего Коллективного договора в лице их полномочных представителей, соответствующими органами по труду.

1.4.9. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения настоящего Коллективного договора на общем собрании работников Техникума не реже одного раза в календарный год.

1.4.10. Стороны определяют следующие формы управления Техникумом непосредственно работниками техникума и через Профком:

- согласование с Профкомом проектов локальных нормативных актов;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим трудовые права и гарантии работников (ч.2 ст.53 ТК РФ), а также и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе техникума, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора и приложений к нему.

1.4.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

РАЗДЕЛ 2

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений ТК РФ и иных нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, Устава и иных нормативных актов Техникума.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Трудовые отношения со всеми вновь поступающими на работу в техникум работниками оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок или в случаях, указанных в ТК РФ, на определённый срок не более 5 (пяти) лет, так и по трудовому договору на определенный срок (ст. 58 ТК РФ)

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику в день заключения, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок (ст.6 Закона «Об образовании»).

Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с заместителями директора, главным бухгалтером;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера.

2.1. ПОРЯДОК ПРИЁМА РАБОТНИКОВ

2.1.1. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

2.1.2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанных в квалификационных справочниках и (или) профессиональным стандартам.

К педагогической деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определённые преступления (Ст. 331 ТК РФ):

- лишённые права заниматься педагогической деятельности в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющей функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.1.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю следующие документы:

- паспорт гражданина РФ или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением лиц, поступающих на работу по трудовому договору впервые или лиц, поступающих на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

- документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документы об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных занятий – при поступлении на работу требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в Техникуме, выдаваемое поликлиникой по месту жительства (Ст.69 и 213 ТК РФ);

- справку об отсутствии судимости (Ст.65 ТК РФ) и (или) факта уголовного преследования.

2.1.4. Лица, поступающие на работу по совместительству (Ст. 283 ТК РФ), предоставляют Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность,

- документ об образовании или подлежащую заверению копию

- справку с основного места работы с указанием графика работы.

- справку об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины дневной и месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

2.1.5. Перед допуском к работе вновь поступившего работника, а также работника, переведенного на другую работу, Работодатель обязан:

- ознакомить работника с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

- ознакомить работника с Коллективным договором и его приложениями, проинструктировать по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, а также правилам пользования служебными помещениями.

2.1.6. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке (Ст. 66 ТК РФ).

2.1.7. На каждого работника ведется личное дело, к которому приобщаются следующие документы:

- трудовой договор;

- копий документов об образовании, квалификации, о дополнительном профессиональном образовании;

- копии приказов о прохождении аттестации и присвоении квалификационной категории;

- оригинал справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования;

- копии приказов о назначении, переводе, поощрениях и др. (Ст. 85-86 ТК РФ).

Личные дела работников Техникума хранятся в сейфе специалиста, в должностные обязанности которого входит ведение кадрового делопроизводства.

2.1.8. Кадровая служба техникума обеспечивает подготовку документов по пенсионному страхованию, а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам техникума, оформляет карточки пенсионного страхования, другие документы, необходимые для назначения пенсий работникам, установление льгот и компенсаций.

2.2. УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.2.1. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер ставки заработной платы за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы) или должностного оклада за календарный месяц, размеры выплат стимулирующего характера и условия их выплаты, установленные Положением об оплате труда работников Техникума; размеры выплат компенсационного характера и условия их выплаты, установленные Положением об оплате труда работников Техникума;
- годовая учебная нагрузка (для преподавателей, которая устанавливается на каждый новый учебный год);
- режим рабочего времени и времени отдыха (ст.57 ТК РФ);
- условия об обязательном социальном страховании работника.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.2.2. Все изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Работодатель своевременно, не позднее чем за два месяца, уведомляет работника в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении, размеров иных выплат, устанавливаемых работнику, а также своевременно заключать дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.

При изменении условий трудового договора не допускается ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, осуществляется только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работника без его письменного согласия выполнения работы, не установленной трудовым договором, должностной инструкцией и квалификационной характеристикой должности.

В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется выплатить выходное пособие работнику в размере не менее среднего месячного заработка.

2.2.3. В соответствии с примерной формой трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение № к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р), а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167 н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения при введении эффективного контракта», обеспечить заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора в 2-х экземплярах (дополнительного соглашения к трудовому договору), в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку;

- размеры выплат стимулирующего характера и условия их выплаты, установленные коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также с учетом принятых в образовательном учреждении показателей и критериев эффективности по соответствующим профессиональным квалификационным группам работникам образовательного учреждения.

Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Объем учебной годовой нагрузки, установленный на новый учебный год и указанный в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) в начале учебного года может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации.

Работодатель обязуется равномерно распределять учебную нагрузку между работниками, занимающими одинаковые должности.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку, предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в техникуме.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества учебных групп.

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

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце пятом настоящего пункта.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям и другим педагогическим работникам, для которых техникум является местом основной работы, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в группах.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до 28 июня текущего года с объёмом учебной нагрузки на новый учебный год в письменном виде.

Сохранение учебной нагрузки и ее преемственность у педагогических работников выпускных групп могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими педагогическими работниками предметов.

На педагогического работника техникума с его согласия приказом Работодателя могут возлагаться функции куратора в учебных группах по программам подготовки специалистов среднего звена и подготовки квалифицированных рабочих должностей служащих по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в группе.

На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) (ст.256 ТК РФ). Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях объема учебной нагрузки на очередной учебный год и затем может быть передана для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.2.5. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и почасовой оплаты труда преимущество имеют работники Техникума.

2.3. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Техникума и возможном расторжении трудовых отношений с работниками в соответствии с п.2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым является увольнение 10 % и более от среднесписочной численности работников Техникума в текущем календарном году.

Одновременно с уведомлением о принятии решения о сокращении численности работников техникума Работодатель направляет в Профком следующие документы: приказ об утверждении штатного расписания и сроках введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакантных должностей.

2.3.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Техникума, сокращением численности или штата работников Техникума Работодатель предупреждает работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Одновременно с вручением работнику уведомления об увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в Техникуме, как вакантную должность или работу, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

При этом Работодатель обязан предлагать работнику все, отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Двухмесячный срок предупреждения о сокращении численности или штата работников исчисляется со дня фактического вручения работнику под роспись уведомления о сокращении занимаемой им должности.

Согласно части 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании

работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

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

- работникам, получившим в период работы в Техникуме трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- работникам, проработавшим в Техникуме двадцать и более лет

Работодатель создает условия для переобучения работников, переведённых на другие должности в другие структурные подразделения Техникума в связи с сокращением численности или штата работников. При переводе работника на другую должность в Техникуме, финансирование переобучения производится за счет средств Работодателя.

Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией Техникума, сокращением численности или штата работников Работодатель предоставляет не менее 4 часов в неделю с сохранением среднего заработка для самостоятельного поиска работы.

Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников Техникума допускается, если невозможно перевести работника, с его письменного согласия, на другую, имеющуюся у Работодателя, работу.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере одного месячного заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза производится

только с учетом мотивированного мнения Профкома, в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст.82 ТК РФ), направленного Работодателю в письменной форме в течение семи рабочих дней со дня получения Профкомом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия Работодателем решения об увольнении работника.

Приказ об увольнении издаётся не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома. В этот период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Работодатель обязуется при сокращении численности или штата работников в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками, совместителями.

При наличии в штатном расписании вакантных должностей они закрываются в первоочередном порядке.

2.3.3. Не допускается расторжения по инициативе работодателя трудового договора:

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери за исключением увольнения по основаниям, предусмотренных пунктами 1, 3-4, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации);

- с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации и истечения срочного трудового договора после окончания беременности;

- в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске работника, за исключением случаев ликвидации организации, а также увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе

вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, только если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.3.4. Не допускается увольнение работника техникума по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске.

2.3.5. Увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 ст.81 ТК РФ); прогул (отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня без уважительных причин) (пункт 6 ст. 81 ТК РФ); появление на работе в нетрезвом состоянии, а также состоянии наркотического или токсического опьянения (пункт 6б ст. 81 ТК РФ); совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя (п.7 ст. 81 ТК РФ); совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ); повторное в течение года грубое нарушение Устава техникума (пункт 1 ст. 336 ТК РФ); применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (п.2 ст.336 ТК РФ) производится при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, без согласования с выборным профсоюзным органом техникума.

2.3.6. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую

должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3.7. Днём прекращения трудового договора является последний день работы работника.

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику надлежаще оформленную трудовую книжку и произвести с ним полный денежный расчет. По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с его работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ и ссылкой на соответствующие статью, часть статьи и пункт статьи ТК РФ.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

2.4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

2.4.1. Работодатель ежегодно определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования (повышение квалификации и профессиональная переподготовка), а также направления работников (за исключением педагогических работников) на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.

Независимая оценка квалификации педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.4.2. Работодатель обязан:

- содействовать организации аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности);

- по согласованию с выборным профсоюзным органом определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Техникума;

- направлять педагогических работников на получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ);

- содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию;

2.4.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов

в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.167 ТК РФ).

2.4.4. Работодатель предоставляет работникам Техникума, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения:

- промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

- государственной итоговой аттестации до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования (ст.174 ТК РФ).

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам Техникума, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

- работникам Техникума, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

Работникам Техникума, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Работникам Техникума, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального

образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Работники Техникума, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на: дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка.

При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель.

РАЗДЕЛ 3

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), утверждёнными на собрании трудового коллектива, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденными Работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом техникума.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Для инвалидов 1-2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35-ти часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Закон РФ «О социальной защите инвалидов в РФ» от 24.11.1995 года № 181 ФЗ ст. 23).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников техникума устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом техникума.

3.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна или

попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

3.4. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов педагогическим работникам предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

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

3.5. Часы, свободные от проведения учебных занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом техникума (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

3.6. По распоряжению Работодателя при необходимости и эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени следующие работники: заместители директора, главный бухгалтер, специалист по охране труда, секретарь (ст.101 ТК РФ).

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение отдельных работников техникума к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, при необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа техникума в целом; для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, несчастных случаев, для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

3.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников

в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

3.10. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

3.11. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст.108 ТК РФ).

3.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (ст.95 ТК РФ).

3.13. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

3.2. ОТПУСКА. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

3.2.2. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Продолжительность ежегодного основного отпуска - 28 календарных дней, продолжительность ежегодного основного отпуска педагогических работников - 56 календарных дней, продолжительность ежегодного основного отпуска инвалидов - 30 календарных дней.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

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

По соглашению между работником и работодателем возможна денежная компенсация за часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней (ст. 126 ТК РФ).

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

3.2.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

3.2.5. Выплата отпускных осуществляется минимум за три рабочих дня до выхода работника в отпуск (ст. 136 ТК РФ).

В случае, когда работник выходит в отпуск в срочном порядке, выплата производится в течение трёх дней после написания заявления на отпуск.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных ТК, локальными нормативными актами.

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.

3.2.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого - 3 дня (ст.119 ТК РФ).

3.2.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ), по причине болезни близких родственников (ст. 262 – 263 ТК РФ), кроме этого в следующих случаях:

- работникам - родителям первоклассников в первый день занятий в школе – 1 день;
- работникам – родителям призывников на военную службу в РА – 2 календарных дня;

- работникам, нуждающимся в лечении, при наличии санитарной путёвки на срок лечения;

- работникам – чьи близкие родственники (дети, родители, супруги) нуждаются в экстренной помощи в связи с тяжёлым заболеванием.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы

3.2.8. Стороны договорились о предоставлении работникам техникума дополнительного оплачиваемого отпуска:

- при бракосочетании – 3 календарных дня;

- при рождении ребёнка – 2 календарных дня;

- при бракосочетании детей – 1 календарный день;

- при праздновании юбилея, если он приходится на рабочий день – 1 календарный день;

- при похоронах близких родственников (родителей, детей, супруга (и), родителей супруга (и)) – 3 календарных дня.

3.2.9. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого, определяются коллективным договором (Приказ от 31 мая 2016 года № 644, «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

По соглашению между работником и работодателем длительный отпуск сроком до 1 года может быть разделен на части, присоединён к ежегодному основному оплачиваемому отпуску и должен быть продлен или перенесен на другой срок с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности работника или других непредвиденных обстоятельств.

РАЗДЕЛ 4

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1.1. Оплата труда работников техникума осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем техникума по согласованию с выборным профсоюзным органом и является Приложением к настоящему коллективному договору.

Введение новых условий оплаты труда или их изменение производится по согласованию с Профкомом.

Заработная плата работников техникума не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнение ими работ той же квалификации. Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

Условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставка заработной платы, установленные работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера в процентах к должностному окладу:

- оплата за работу, не входящую в должностные обязанности (проверка письменных работ, заведование кабинетами и др.);
- доплата за работу в ночное время, за работу во вредных условиях и т.п.;
- установленные надбавки за высокое качество, напряженность и интенсивность труда;
- премии и иные выплаты стимулирующего характера;

- компенсационные и иные выплаты, предусмотренные законодательством.

- стимулирующая надбавка - за разработку инновационных методик обучения или высокую успеваемость обучающихся;

- компенсационная - дополнительно оплачивается работа, связанная с особыми условиями, например, ведение коррекционных групп;

- премиальная - премия за высокие показатели труда и перевыполнение норм.

4.1.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании фиксированного размера оклада (должностного оклада) по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности и в зависимости от особенностей функционирования образовательного учреждения.

4.1.3. Месячная заработная плата работника техникума, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже действующего минимального размера оплаты труда, установленного на уровне региона, согласно принятому Региональному соглашению, другим нормативно-правовым актам.

Работникам техникума, которым установлена заработная плата ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, производится доплата до МРОТ. Доплата до МРОТ рассчитывается как разница между текущим размером МРОТ и установленной работнику зарплатой за полностью отработанный месяц (выполненную месячную норму труда), скорректированная с учётом фактически отработанного времени за истёкший месяц.

Реализация гарантий по оплате труда работников техникума, установленных настоящим подпунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда техникума.

4.1.4. Заработная плата выплачивается в денежной безналичной форме в валюте РФ (рублях) не реже чем каждые полмесяца: 20 числа (за первую половину месяца) и 5 числа месяца, следующего за отработанным (окончательный расчет за отработанный месяц). В случае совпадения дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне выходного или нерабочего праздничного дня.

4.1.5. Оплата труда работников техникума, не относящихся к педагогическим работникам, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.1.6. Месячная заработная плата педагогических работников техникума определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, с учетом надбавок к должностным окладам за стаж работы в техникуме, уровня образования, квалификационной категории и повышений по основаниям, указанным в Положении об оплате труда работников техникума, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

4.1.7. Должностные оклады (ставки заработной платы работников) устанавливаются в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников), стажа работы в техникуме, ученой степени, государственных наград и/или ведомственных знаков отличия, специфики работы в образовательном учреждении на основании Положения об оплате труда работников техникума.

Изменения оплаты труда, заработной платы (должностных окладов) может произойти в следующих случаях:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы в техникуме - со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

При выполнении педагогическим работником педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой ему не установлена квалификационная категория, производить оплату труда с учётом коэффициента квалификации в соответствии с перечнем должностей для учета имеющейся квалификационной категории.

4.1.8. В случае задержки выплаты заработной платы позднее, чем 15 календарных дней со дня окончания периода, за который начислена заработная плата, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ). Приостановка работы означает прекращение выполнения трудовых обязанностей, в том числе во время нахождения работника в командировке.

4.1.9. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой

процентов (денежной компенсации) в размере не менее 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

Расчет денежной компенсации (ДК) за задержку выплаты заработка производится за каждый день периода просрочки (ПП) по следующей формуле (исходя из ключевой ставки ЦБ РФ (КС)):

$$ДК = \text{Сумма выплаты} \times 1/150 \text{ КС} \times \text{ПП}$$

4.1.10. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг) (ст.414 ТК РФ).

4.1.11. В пределах фонда оплаты труда техникума, за счет внебюджетных средств работнику может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников (родителей, детей супругов);
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, утраты имущества и т.д.;
- для приобретения жизненно важных лекарств.

4.2. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.2.1. Работодатель гарантирует предоставлять работникам гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки (ст.166-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст.173-177 ТК РФ);
- при направлении на медицинский осмотр (ст.185 ТК РФ);
- при предоставлении работникам дней на прохождение диспансеризации с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ):
 - один рабочий день один раз в три года;
 - работникам-пенсионерам и предпенсионерам - два рабочих дня один раз в год (ч.1 и ч.2 ст. 185.1 ТК РФ)
 - работникам 40 лет и старше – один рабочий день один раз в год (Приказ Минздрав России от 13.03.2019 №124н);
- в случае сдачи ими крови и ее компонентов (ст.186 ТК РФ);
- при направлении работника на повышение квалификации (ст.187 ТК РФ);
- при использовании личного имущества работника (ст.188 ТК РФ);
- в случаях задержки выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 5

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1.1. Обеспечивать право работников техникума на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ)

5.1.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.1.3. Провести в техникуме специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

5.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками техникума обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников техникума по охране труда на начало учебного года.

Осуществлять обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические медицинские осмотры работников.

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

5.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по профессиям и видам работ с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).

5.1.7. Создать в техникуме комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

5.1.8. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.2. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА

5.2.1 Участвовать в работе комиссии по специальной оценке условий труда.

5.2.2. Проводить работу по оздоровлению работников техникума, организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения, при условии, что Работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

5.2.3. Проводить вместе с Работодателем один раз в год инспекцию состояния охраны труда и средств пожаротушения во всех подразделениях техникума.

5.2.4. Осуществляет контроль над соблюдением Работодателем законодательства о труде в области охраны труда и здоровья.

5.3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

5.3.1. Соблюдать требования по охране труда.

5.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в техникуме,

или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

РАЗДЕЛ 6

ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.1. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1.1. Профсоюзная организация техникума действует на основании Устава профсоюза работников образования и науки РФ, Положения о первичной профсоюзной организации ОГА ПОУ «Новгородский торгово-технологический техникум» и в соответствии с законодательством.

Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов работников – независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации.

Права и гарантии профсоюзной деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Новгородской областной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России.

6.1.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

6.1.3. Профессиональный союз имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ).

6.1.4. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

6.1.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст.377 ТК РФ).

6.1.6. Председатель профсоюзной организации в соответствии с законодательством представляет интересы работников в коллегиальных органах управления техникума и входит в состав Педагогического совета техникума.

6.2. ПРОФСОЮЗНЫЕ ВЗНОСЫ

6.2.1. Бухгалтерия техникума обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

6.2.2. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника.

6.2.3. Работодатель обязуется беспрепятственно, по первому требованию профсоюзной организации предоставлять информацию о своевременности и полноте перечислений профсоюзных взносов.

6.2.4. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

6.3. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.3.1. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях; на время краткосрочной учёбы указанных работников в соответствии с планом и сроками учёбы, утверждёнными профсоюзными органами.

6.3.2. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

6.3.3. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

6.3.4. Председатель профсоюзной организации включается в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

6.3.5. Работодатель по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- разработка и внесение изменений в должностные инструкции.

Для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах техникума освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка члены профкома, не освобожденные от основной работы, - до 2 часов в неделю.

6.3.6. Работодатель предоставляет работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профорганизации, членам выборного профоргана или комиссии по трудовым спорам, свободное от работы время для участия в работе комиссий по трудовым спорам (ст. 171 ТК РФ).

6.3.7. Работодатель безвозмездно предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

6.3.8. Выборному органу первичной профсоюзной организации предоставляется в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

6.3.9. Не освобожденным от основной работы руководителям профсоюзной организации за дополнительную к трудовым обязанностям работу в техникуме предоставляются дополнительные отпуска с оплатой по среднему заработку:

председателю – 3 рабочих дня;

заместителю председателя и членам профкома – 2 рабочих дня.

6.4. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА

6.1. Профком обязуется представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы.

6.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетных средств.

6.4. 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.

6.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

6.6. Направлять учредителю заявление о нарушении директором Техникума, 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).

6.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

6.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

6.9. Участвовать в работе комиссий техникума по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

РАЗДЕЛ 7

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

7.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

7.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

7.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

7.4. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

7.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможные для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

7.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

7.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

7.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут вестись за 6 (шесть) месяцев до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:
Директор ОГА ПОУ «НТТТ»
А.В. Пятлина



От работников: председатель
первичной профсоюзной организации
ОГА ПОУ «НТТТ» В. Каркаускене