

РАССМОТРЕНО и ПРИНЯТО

на заседании общего собрания

трудового коллектива

протокол от № 1

от «29» сентября 2016 г

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ СО «УрТАТиС»

Я. М. Чухломин

«30» сентября 2016 г



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Пер. №

08-20

Екатеринбург

2016

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками на добровольной и равноправной основе и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса», (далее, ПОУ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее, ТК РФ), Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования Российской Федерации, Соглашением между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашением Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников по сравнению с нормативными актами о труде.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники ПОУ не объединенные в первичную профсоюзную организацию, в лице представителей трудового коллектива;
- Работодатель - в лице директора ПОУ
- Работники имеют право представлять свои интересы по взаимоотношениям с работодателем через своих представителей (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ПОУ.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем ПОУ.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ПОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации ПОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ПОУ.

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

1.15. В коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями с учетом финансово-экономического положения работодателя.

1.16. Стороны договорились в целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих

руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально-трудовым вопросам.

1.17. Работодатель обязуется:

учитывать мнение трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ развития ПОУ.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ПОУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу в соответствии (ст. 68 ТК РФ). При поступлении на работу претендент должен пройти предварительный медицинский осмотр. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовым положением об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов утверждаемыми Правительством РФ (ст.331 ТК РФ).

2.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под личную подпись с коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в ПОУ.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения. По инициативе работодателя может заключаться срочный трудовой договор по ст. 59 ТК РФ, в котором предусмотрено оплата труда согласно квалификации, стажа работы и образования.

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

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Уставом ПОУ, устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ПОУ. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем ПОУ (с учетом мнения профкома) но не в ущерб основной работе. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный основной отпуск.

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

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, (включая работников органа управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное ПОУ является местом основной работы, обеспечены

преподавательской работой в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.10. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества учащихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, работы по определенной специальности, квалификации или должности) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.11. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 336 ТК РФ). Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами основанием прекращения трудового договора педагогических работников является:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ПОУ;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанные с физическим или психологическим насилием над личностью обучающегося.

2.13. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

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

2.15. Трудовой договор является конфиденциальным актом и разглашению не подлежит.

Раздел 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ),

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ПОУ определяет работодатель (ст. 195,1, ст.195.3, ст. 196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения трудового коллектива на каждый календарный год с учетом перспектив развития

ПОУ (ст. 195,1, ст.195.3, ст. 196 ТК РФ),

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. Способствовать повышению квалификации педагогических работников не реже, чем 1 раз в пять лет и 1 раз в три года стажировка на предприятиях мастеров производственного обучения.

3.4.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187, 188 ТК РФ) при наличии денежных средств.

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

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышении квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по целевому набору Министерства образования Свердловской области.

3.4.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников» государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4.6. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на 1 год, в иных исключительных случаях:

- возобновление педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончание отпуска в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидацией ПОУ или смена места жительства;
- если до пенсии по возрасту остался один год, при наличии заявления от работника и решения аттестационной комиссии соответствующего уровня.

3.4.7. Для реализации права граждан на качественное образование педагогическим работникам обязан повышать свой профессиональный уровень путем самообразования.

Раздел 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять трудовой коллектив письменной форме о сокращении численности или штата работников.

Уведомление должно содержать проекты приказов ПОУ о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Для принятия решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ. Работодатель

обязан в письменной форме сообщить об этом трудовому коллективу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовом увольнении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения мероприятия.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, если это не влечет нарушение образовательного процесса.

4.1.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии), лица проработавшие в ПОУ свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года, работники, обучающиеся в высших профессиональных учебных заведениях.

4.1.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в ПОУ определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения трудового коллектива; (Приложение № 1 «О режиме работы работников ПОУ на 2016-2017 гг)
- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня преподавателя, утвержденным работодателем (Приложение № 1 «О режиме работы работников ПОУ на 2016-2017 гг)
- графиком сменности (Приложение № 1 «О режиме работы работников ПОУ на 2016-2017 гг) , составленным работодателем и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ).

5.2. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 «О режиме работы работников ПОУ на 2016-2017 гг) (ст. 100 ТК РФ) в следующем:

- нормальная продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю для «Административно-управленческого персонала», «Учебно-вспомогательного персонала», «Общепрофессиональных должностей служащих», «Обслуживающего персонала», «Общепрофессиональных профессий рабочих»;
 - сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю для «Должностей педагогических работников».
 - Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).
- 5.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.
- Преподавательская (учебная) работа как составная часть педагогической работы характеризуется установленными нормами часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

Выполнение другой части педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов. Данная часть педагогической работы определяется должностными обязанностями, предусмотренными Уставом ПОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы.

5.4. Общими выходными днями ПОУ является суббота и воскресенье при 5-ти дневной рабочей недели, при 6-ти дневной рабочей недели, выходной день воскресенье

5.5. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя при нагрузке преподавателей не более 18 часов в неделю.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни регламентирована ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работников ПОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. В период зимних и летних каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя ПОУ.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по заявлению в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье и усыновление ребенка - до 5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 дней;
- на похороны близких родственников - до 5 дней;
- для сопровождения детей в школу первоклассников в первый день учебного года - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- для ликвидации аварии в доме - 1 день.

5.11. Дежурство педагогических работников по ПОУ должно начинаться не ранее, чем за 30 минут до начала занятий, и продолжаться до конца рабочего дня.

5.12. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам не менее 30 минут согласно ст. 108 ТК РФ, которые в рабочее время не включаются.

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

5.14. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск, при условии, что образовательный процесс не будет нарушен. Если

один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.15. Предоставлять отгулы педагогическим работникам за участие в обще техникумовских мероприятиях, проводимых во внерабочее время, в соответствии с ТК РФ за фактически отработанное время

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Формировать тарифный фонд на оплату труда работников по штатному расписанию и по тарификации с учетом компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, доплат за вредные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, надбавки за квалификационную категорию и др.

6.1.2. Распределение над тарифного фонда для выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера в размере до 25% фонда оплаты труда в пределах средств, отпущенных Министерством общего и профессионального образования Свердловской области (до 15% на доплаты и надбавки, до 10% премиальный фонд).

6.1.3. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под личную попись с указанием даты ознакомления.

6.1.4. Доплаты, надбавки и премирование устанавливать в соответствии с «Положением об оплате труда работников» ПОУ, (согласованным с профсоюзным комитетом о доплатах, надбавках и премировании).

6.1.5. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме в соответствии с графиком (ст. 136 ТК РФ).

6.1.6. Извещать каждого работника через расчетные листки, установленной формы, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.1.7. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной зарплаты.

6.1.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы по вине работодателя, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии ст. 236 ТК РФ.

6.1.9. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, устанавливается первая квалификационная категория сроком на два года по согласованию с Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

6.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ПОУ, главный бухгалтер и специалист по кадрам в соответствии с должностной инструкцией.

6.3. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов вечера до 06 часов утра) производится доплата в размере до 35 % оклада.

6.4. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть не более 50 % должностного оклада.

6.5. Плановый размер аванса устанавливается из расчета не менее 40 % должностного оклада работников. Внеплановый аванс выдается работникам по их личным заявлениям в счет заработной

платы в размере не более оклада за текущий месяц при наличии денежных средств.

6.6. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

6.7. Стороны договорились, что заработная плата руководящих работников не может превышать среднюю заработную плату педагогических работников ПОУ более чем в 3 раза с учетом объемных показателей ПОУ.

Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед учредителями о предоставлении ссуд на приобретение жилья.

7.2. Создает условия для отдыха педагогических работников в обеденный и другие перерывы между занятиями. Любые мероприятия во время обеденного перерыва исключить.

7.3. Устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников.

7.4. Выплачивает денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с ФЗ «Об образовании», в том числе в период нахождения работников в различных видах отпусках, без предъявления оправдательных документов.

7.5. Работодатель выделяет из внебюджетных средств денежные средства в размере согласно предоставленной смете на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.6. Работодатель выделяет транспортные средства работникам организации для их хозяйственно-бытовых нужд с частичной оплатой.

7.7. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ).

7.8. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом ПОУ. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета (ст. 168 ТК РФ).

7.9. Производить оплату стоимости проезда мастерам п/о к месту практики учащихся при предоставлении маршрутных листов и проездных документов.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда (оптимальные и допустимые) внедрять современные средства по охране труда, электробезопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Направлять на работу по охране труда 1 % от фонда внебюджетной деятельности.

8.3. При разработке нормативов финансирования работы по охране труда в расчете на одного

сотрудника предусмотреть:

- затраты на мероприятия по охране труда;
- затраты на проведение периодических медицинских обследований педагогических работников;
- затраты на условия оценки рабочих мест.

8.4. Проводить под личную подпись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

8.5. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет ПОУ.

8.6. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

8.8. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии действующим законодательством и вести их учет (ст. 227, 229, 230 ТК РФ).

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников. Обеспечивать уборщикам производственных и служебных помещений вакцинацию против гепатита при наличии внебюджетных средств. Работодатель осуществляет систематическое пополнение аптек первой помощи в подразделениях ПОУ.

8.13. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых, в пределах существующих норм, зависящих от фонда заработной платы и соответствующих отчислению.

8.14. Один раз в полгода информировать коллектив ПОУ о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листков нетрудоспособности, лечение и отдых.

8.15. Обеспечить проведение оценки рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

8.16. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами, нормативными правовыми актами ПОУ, правилами и инструкциями по охране труда ПОУ;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, как в ПОУ, так и в период прохождения практики на предприятии;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет копию - коллективного договора в течение 7 дней со дня его подписания в кабинет библиотеки ПОУ для коллективного пользования.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

10.4. Рассматривают в месячный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 55 ТК РФ).

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет, вступает в силу с момента его подписания, установленной коллективным договором и действует до заключения нового, но не более трёх лет (ст.43 ТК РФ).

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.