

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
БПОУ РК «ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»
на 2020-2023 годы



От работодателя:
Директор БПОУ РК «ПТ»
Харкебенов А.Б.

От работников:
Председатель СТК
Манджиев В.Х.

Коллективный договор прошел уведомительную
Регистрацию в органе по труду Администрация Советского районного
муниципального образования Республики Казахстан

Регистрационный номер № 1 от «21» сентября 2020 г.



Руководитель органа по труду Фрожератова УЗЛЕО АРМЕО
подпись Ф.И.О. руководителя

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (КД) заключен между работодателем и работниками и является актом, регулирующим социально - трудовые отношения в БПОУ РК «Политехнический техникум».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора БПОУ РК «Политехнический техникум» Харкебеновым А.Б., работниками от имени и по поручению которых КД подписал председатель Совета трудового коллектива (СТК).

1.4. Работники имеют право уполномочить СТК представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего КД распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст КД должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

СТК обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через СТК:

- учет мнения (по согласованию) СТК;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТР РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 устанавливается работодателем исходя из нормы часов учебной (преподавательской работы) за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

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

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

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

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

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организации (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем за ставку заработной платы.

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

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью, для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличения учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специализации и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы по учебному плану, изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ)

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3. Стороны, пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе по специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений в размере не ниже 5% от фонда оплаты труда.

3.3.4. 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 командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-173 ТК РФ.

3.3.6. Организовать проведение 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.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, 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.

4.3. Увольнение членов СТК по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) СТК (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной ранее квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. 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 предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении 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; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6.2. 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.

4.6.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно- оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

4.6.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) СТК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемым на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 25 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

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

5.4. неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работодателем и работником;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями.

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

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания) преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения 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.

5.8. 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.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

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

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

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

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

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

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

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работников) - 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - 5 календарных дней;
- работающим инвалидам - 5 календарных дней;

- не освобожденному председателю СТК - 5 календарных дней и членам СТК - 5 календарных дней;
 - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 5 календарных дней;
- 5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым Положением.
- 5.14. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.
- 5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того:

6.1. Фонд оплаты труда работников БПОУ РК «Политехнический техникум» формируется директором БПОУ РК «ПТ» на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств Республиканского бюджета.

Заработная плата

6.2. Заработная оплата труда работников техникума исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников и включает в себя размеры:

- * базовых (минимальных) окладов, ставок заработной платы,
- * выплаты компенсационного характера
- * выплаты стимулирующего характера.
- * другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством,

Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.3. БПОУ РК «ПТ», в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов, ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих доплат, стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальных размеров.

6.4. Размеры выплат по оплате труда работников БПОУ РК «ПТ» устанавливаются на основе требований и критериев с учетом:

- * требований единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- * требований единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- * государственных гарантий по оплате труда;
- * перечня видов выплат компенсационного характера;
- * рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений;
- * перечня видов стимулирующего характера, с учетом мнения представительского

органа работников БПОУ РК «ПТ»

6.5. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников определяются штатным расписанием, утверждаемым директором техникума на основе Перечня требований и критериев и фиксируется в Трудовом договоре, заключаемым директором БПОУ РК «ПТ» с каждым работником.

6.6. Размеры выплат заработной платы работникам БПОУ РК «ПТ» устанавливаются директором БПОУ РК «ПТ» самостоятельно в соответствии с ПКГ на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных ПКГ на оплату труда работников, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и включают в себя:

* базовый (минимальный) размер, должностной оклад (ставка) работника БПОУ РК «ПТ»;

* базовый (минимальный) размер, должностной оклад (ставка) работника БПОУ РК «ПТ» умноженный на размеры повышающих коэффициентов, процентов, абсолютных сумм оплаты труда с учетом сложности и объема выполняемой работы, на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ в соответствии с уставными целями БПОУ РК «ПТ». Данная выплата устанавливается решением директора БПОУ РК «ПТ» на учебный год. В дальнейшем с учетом качества выполняемых работ и наличием средств, предусмотренных на оплату труда, может повышаться или понижаться. Базовый размер должностного оклада меняется с момента изменения уровня минимальной заработной платы в соответствии с Федеральным законом.

6.7. Должностной оклад работника БПОУ РК «ПТ» включает минимальный размер оклада, увеличиваемый в соответствии с повышающими коэффициентами по соответствующим профессиональным квалификационным группам (повышающие коэффициенты к окладу по занимаемым должностям).

6.8. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее также-повышающий коэффициент) может устанавливаться конкретному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в БПОУ и других факторов.

6.9. Размеры повышающих коэффициентов рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание БПОУ РК «ПТ» и содержащихся в соответствующих разделах Единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

6.10. Размер повышающих коэффициентов применительно к должностям работников могут увеличиваться в зависимости от имеющихся объемов бюджетного финансирования.

6.11. Размеры и виды повышающих коэффициентов по должностям работников БПОУ РК «ПТ», относимым к иным профессиональным квалификационным группам (к профессиональным квалификационным общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации, профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих) определяются самостоятельно БПОУ РК «ПТ» в пределах фонда оплаты труда максимальными размерами не ограничиваются.

6.12. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками БПОУ РК «ПТ» без привязки к конкретной должности, по решению директора БПОУ РК «ПТ» возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

6.13. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу применяется директором БПОУ РК «ПТ» персонально в отношении каждого конкретного работника и оформляется приказом в соответствии с заключенным с работником трудовым договором.

6.14. Повышающие коэффициенты не применяются к окладам директора, заместителей директора и главного бухгалтера БПОУ РК «ПТ».

6.15. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам БПОУ РК «ПТ» в процентах или абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и государственными нормативными актами к базовым окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессионально - квалификационным уровням ПКГ.

6.17. В целях повышения качества деятельности БПОУ РК «ПТ» и стимулирования результативности и качества труда работников БПОУ РК «ПТ» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- * стимулирующие доплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- * стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ;
- * премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

согласно системным показателям.

6.18. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются директором БПОУ РК «ПТ» в процентном отношении или в абсолютных размерах к окладам (ставкам) по соответствующим профессионально - квалификационным уровням ПКГ в пределах средств из Республиканского бюджета.

6.19. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора БПОУ РК «ПТ» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников БПОУ РК «ПТ».

6.20. Назначение стимулирующих выплат осуществляется на основании приказа директора БПОУ РК «ПТ».

6.21. Размеры выплат стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и максимальными размерами не ограничиваются.

6.22. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом повышающих коэффициентов.

6.23. Заработная оплата директора БПОУ РК «ПТ», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.24. Должностной оклад директора БПОУ РК «ПТ», определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им БПОУ РК «ПТ», составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

6.25. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора БПОУ РК «ПТ».

6.26. Размеры премирования директора БПОУ РК «ПТ», порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств Республиканского бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору директора БПОУ РК «ПТ».

6.27. В связи с реорганизацией учреждения путем присоединения к БПОУ РК «ПТ» БОУ НПО РК «ПУ № 11», за расширением круга ответственности директору БПОУ РК «ПТ» предоставляется стимулирующая доплата в размере 30-50% от должностного оклада.

6.28. Материальная помощь директору предоставляется один раз в год к ежегодному отпуску до 3-х размеров должностного оклада из внебюджетных средств учреждения.

6.29. за результативность работы по итогам хозрасчетной деятельности и внебюджетных поступлений до 3 %. Расходы, связанные с реализацией надбавки осуществляются из внебюджетных средств Учреждения

6.30 При назначении стимулирующих выплат заместителям директора БПОУ РК «ПТ», главному бухгалтеру учитываются:

- эффективность управления качеством образования в БПОУ РК «ПТ», в том числе в части, касающейся трудоустройства выпускников БПОУ РК «ПТ» по полученной профессии, открытие в БПОУ РК «ПТ» новых профессий (квалификаций), специализаций (модулей), организация системы работы со средствами массовой информации и т. д.;

- создание условий для осуществления образовательной деятельности, в

том числе в части укомплектованности оборудованием и помещения установленным требованиям, состояния внутреннего и внешнего устройства и оформления территории и помещения (помещений) БПОУ РК «ПТ» (дизайн) и т. д.;

- эффективность управления кадровыми ресурсами (организация системы дополнительного профессионального образования работников БПОУ РК «ПТ», с получением соответствующего документа в том числе организация переподготовки на предприятиях, выступающих работодателями выпускников, наличие среди работников победителей профессиональных конкурсов и т. д.).

6.31. Выплата заработной платы работникам техникума осуществляется 30 и 16 числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями или продолжительными «каникулами», по согласованию с трудовым коллективом техникума эти сроки могут быть перенесены. Расчет увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется за три дня до дат увольнения и начала отпуска.

6.32. К основному персоналу БПОУ РК «ПТ» относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учебное заведение - преподаватели, работники учебных, методических и информационных центров, отделов и т.п.

6.33. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической деятельности, стажа работы по специальности-со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня предоставления документа о стаже, дающими право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня присвоения.

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

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

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

6.36. Работодатель обязуется:

6.36.1 Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможностей трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

6.36.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, согласно трудовому законодательству.

6.36.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

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

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

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране труда и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) СТК, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов СТК и комиссии по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.5. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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.

8.9. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работами с вредными условиями труда.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) СТК (ст.212 ТК РФ).

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

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены СТК.

8.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

- 8.14. Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.15. Оказывать содействие техническим инструкторам труда Профсоюза работников народного образования РК, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.
- 8.17. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.
- 8.18. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.
- 8.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников.
- 8.20. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдыха работников и их детей.
- 8.21. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.22 СТК обязуется:
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения;
 - проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. ГАРАНТИИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

9. Стороны договорились о том, что:

- 9.1. 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 СТК.
- 9.2. СТК осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) СТК в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Увольнением работника, являющегося членом СТК по п.2, подпункту «б» 5 ст.81 ТК РФ, а также ст.81 ТК РФ, а также ст.81 п.3 подпункта, а, п.5, п.6 «б», п.8 производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) СТК.
- 9.5. Работодатель обязан предоставить СТК безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).
- 9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов СТК 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.
- 9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся общественной деятельностью в СТК, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим договором.

Председатель, его заместитель и члены СТК могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подпунктом «б» п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ, а также п.3 подпунктом б «а», «б» п.8 с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

9.8. Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9. Члены СТК включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) СТК рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами СТК, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 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);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- применения систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графика 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);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТК

10. СТК обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально- трудовым вопросам с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, если они уполномочили СТК представлять их интересы.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильность расходования фонда заработной платы, над тарифным фондом, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. 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.

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суд.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

- 10.9. Участвовать в комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять уполномоченному района, города.
- 10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.16. Педагогических работников в случае 25 летнего педагогического стажа поощрять ценным подарком.
- 10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11. Стороны договорились, что:
- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий коллективного договора и его положение и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников БПОУ РК «Политехнический техникум»
- 11.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
БПОУ РК «ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»
на 2020-2023 годы**

От работодателя:
Директор БПОУ РК «ПТ»

_____ Харкебенов А.Б.

От работников:
Председатель СТК

_____ Манджиев В.Х.

Коллективный договор прошел уведомительную
Регистрацию в органе по труду _____

Регистрационный номер № _____ от «___» _____ 2020 г.

Руководитель органа по труду _____

_____ /
подпись

_____ /
Ф.И.О руководителя