Областное государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Ровеньский политехнический техникум»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и коллективом работников ОГАПОУ «Ровеньский политехнический техникум» на 2017 - 2020 годы

Одобрен на общем собрании трудового коллектива « 16 » ноября 2017 г

Настоящий договор подписан:

От имени работодателя:

Директор ОГАПОУ «Ровеньский политехнический техникум»

_____ А.И.Киричков

От имени коллектива работников:

Председатель профсоюзного комитета ОГАПОУ «Ровеньский политехнический техникум»

_____ Кузнецова А.В.

Договор прошёл уведомительную регистрацию
в отделе по труду администрации Ровеньского района
Регистрационный № от « 25 » декабря 2017 г.

Зам. начальника отдела по труду
администрации Ровеньского района_____ С.А Сабинина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Ровеньский политехнический техникум на 2017 - 2020 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Ровеньский политехнический техникум (далее – ОГАПОУ «Ровеньский политехнический техникум») Киричкова Андрея Ивановича, и работниками организации в лице председателя профсоюзного комитета ОГАПОУ «Ровеньский политехнический техникум» Кузнецовой Аллой Владимировной , представляющего интересы работников.

1.2. Коллективный договор заключён 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 общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Работодатель признает профсоюзный комитет полноправным представителем работников ОГАПОУ «Ровеньский политехнический техникум» по всем условиям коллективного договора.

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

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

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

1.7. При реорганизации (слиянии, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости (ст. 44 ТК РФ).

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

1.12. Заключение настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.14. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить конференцию трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.15. Стороны договорились в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, применять порядок «согласование» вместо «учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации».

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

1.16.1. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

1.16.2. привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТКРФ);

1.16.3. разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

1.16.4. привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТКРФ);

1.16.5. график предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

1.16.6. введение, замена и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

1.16.7. массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

1.16.8. Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

1.16.9. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

1.16.10. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

1.16.11. соглашение по охране труда;

1.16.12. перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

1.16.13. приказ о введении или отмене режима неполного рабочего времени в учреждении (ст. 74 ТК РФ).

1.17. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с ним, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников) (ст. 50 ТК РФ).

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором (ст. 57 ТК РФ).

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 приёме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ).

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

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

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении на 01 сентября текущего года. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре» учебная нагрузка на учебный год для преподавателей, оговариваемая в трудовом договоре, не может превышать 1440 академических часов.

2.6. При установлении педагогическим: работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам: в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

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

Преподавательская работа лицам, выполнявшим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогических работников других образовательных учреждений и организаций предоставляется в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим работникам:

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

2.7.1. по взаимному согласию сторон;

2.7.2. по инициативе работодателя в случаях:

1) уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
2) сокращение количества групп;
3) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без него согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
4) простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца, (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
5) восстановления на работе преподавателя, мастера производственного обучения;
6) возвращение на работу женщины, прервавший отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2.7.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.8.* По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора, допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении, работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

Изменение существенных условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (ст. 72 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора,

предусмотренных ст. 74 ТК РФ, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 74 ТК РФ).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

2.9 Работодатель или его уполномоченный 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 (ст. 68 ТК РФ).

2.10 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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.9 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.10 Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ (ст. 196 ТК РФ).

3.11 Работодатель обязуется:

3.11.1 Организовать и оплачивать профессиональную подготовку, и повышение квалификации работников;в 50% стоимости и при этом отработать после обучения не меньше 1 года.

3.11.2 Организовать и оплачивать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.11.3 В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы 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).

3.11.4 Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

3.12 Профсоюзный комитет обязуется:

3.12.1 осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками (ст. 370 ТК РФ);

3.12.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации (ст. 384 ТК РФ);

3.12.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (или согласие) при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

3.12.4 обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров (ст. 391 ТК РФ).

4 ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.9 Работодатель обязуется:

4.9.1 Уведомлять профком 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. Применительно к одной организации высвобождение является массовым, если сокращается 12 % численного состава.

4.9.2 Увольнение работников, являющихся членами профсоюзов, в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

4.9.3 Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.10 Стороны договорились, что:

4.10.1 Преимущественное право на оставление на работе, кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награждённые государственными наградами в связи с

педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее года;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации,

4.10.2 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.

4.10.3 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.

4.11 Работодатель обязуется разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя.

4.12 Работодатель обязуется использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

4.12.1 приостанавливать наём работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

4.12.2 выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

4.12.3 использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее чем за два месяца;

4.12.4 расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

4.12.5 заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

4.13 Профсоюзный комитет обязуется:

4.13.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

4.13.2 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (или согласие) при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

4.13.3 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

4.13.4 предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

4.6 В области социально-экономического развития, обеспечения занятости, развития трудовых ресурсов и кадрового потенциала:

4.6.1Работодатель обязуется:

создавать условия работникам для получения дополнительного образования, прохождения профессиональной переподготовки и повышения квалификации в соответствии с требованиями федерального законодательства;

4.6.1.1участвовать в реализации мер, предусмотренных законодательством и коллективным договором, по защите прав и законных интересов работников. Создавать условия и способствовать трудоустройству инвалидов, а также выполнять требования, предусмотренные законом Белгородской области от 25 ноября 2008 года № 244 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Белгородской области»;

4.6.1.2 содействовать в трудоустройстве выпускников образовательных учреждений профессионального образования в организации Ровеньского района,

4.6.1.3.участвовать в проведении добровольной независимой оценки и сертификации квалификации выпускников образовательных организаций и иных категорий граждан, общественной аккредитации организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

4.7 Профсоюзный комитет обязуется:

-4.7.1направлять усилия профсоюзной организации и трудового коллектива на дальнейшее укрепление профсоюзного единства и социально-экономическое положение работников;

4.7.2 контролировать исполнение трудового законодательства, а также использование средств на оплату труда работникам;

4.7.3 содействовать в реализации мер по выявлению, ликвидации и недопущению

задолженностей по заработной плате и уплате социальных страховых взносов;

4.7.4 осуществлять контроль за своевременной выплатой заработной платы и уплатой страховых взносов.

4.8 Стороны обязуются:

4.8.1 осуществлять совместный общественно-экономический контроль за соблюдением социально-правовых норм и гарантий работников.

6 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.9 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение № 2), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, должностными обязанностями, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения (ст. 100 ТК РФ).

6.10 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.

6.11 Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

Продолжительность работы педагогических работников по совместительству не может превышать 18 часов в неделю.

При наличии вакансий суммарная нагрузка, установленная тарификационным списком и вакансиями, не должна превышать 1440 часов,

Для работников учреждения, занимающих одну штатную единицу в соответствии со штатным расписанием учреждения, нагрузка не должна превышать 360 часов (суммарно не более 1,5 ставки)

Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей, оплачивается дополнительно в соответствии с приказами руководителя учреждения.

Предельная нагрузка мастеров производственного обучения на 1 ставку составляет 1080 часов при продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.12.2006 г. №299 «Об утверждении положения об

условиях проведения в 2007-2008 годах эксперимента по апробации механизма нормативного финансирования учреждений среднего профессионального образования»)

6.12 Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

6.12.1 по соглашению между работниками и работодателем;

6.12.2 по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.13 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ч.2 ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

6.14 В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников-инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет (ст. 259 ТК РФ).

6.15 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.

6.16 Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических 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. График работы в каникулы утверждается приказом, руководителя;

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

6.17 Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (ст. 334 ТК РФ) - 56 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТКРФ).

6.18 Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемом работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

6.19 О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

6.20 Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника (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).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТКРФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

6.21 Оплата отпусков:

исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится по общему правилу (12 месяцев, предшествующих начислению) в соответствии со ст. 139 Трудового Кодекса РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти).

6.22 Отпуска без сохранения заработной платы:

6.22.1 В соответствии со ст. 128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году,
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

6.22.2 В соответствии со ст. 263 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить дополнительные отпуска без сохранения заработной платы:

- работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней.

6.22.3 На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить дополнительные отпуска без сохранения заработной платы сверх установленных законодательством РФ:

- для проводов детей в армию - до 3 календарных дней;
- родителям для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности, - до 5 календарных дней;

- в связи с бракосочетанием работника, детей работника – до 5 календарных дней;
- в связи с рождением ребенка - до 3 календарных дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- для участия в похоронах родных и близких – до 5 календарных дней.

6.22.4 Отпуска без сохранения заработной платы могут также предоставляться работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, их продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

6.22.5 Указанные в п. 5.14.1-5.14.2 отпуска по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям. Перенесение этих отпусков на следующий рабочий год не допускается.

6.22.6 Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, независимо от правовых оснований их предоставления, не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года (ст.121 ТК РФ)

6.23 По письменному заявлению педагогического работника предоставлять не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ).

6.24 Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

6.25 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 (ст.111 ТК РФ)

6.26 Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.27 Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться

за 30 минут до начала занятий и продолжаться не позже 30 минут после их окончания.

6.28 Профсоюзный комитет обязуется:

6.28.1 осуществлять контроль соблюдения работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

6.28.2 представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

6.28.3 осуществлять профсоюзный контроль соблюдения требований ст. 113 Трудового Кодекса РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дай;

6.28.4 уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

6.28.5 вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

6.28.6 осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7 **Стороны исходят из того, что:**

7.9 Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ОГАПОУ «Ровеньский политехнический техникум» на основании Постановления Правительства Белгородской области от 07.04.2014 г. № 138-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций Белгородской области» (ред. от 14 сентября 2015 года)

7.10 Оплата труда работников учреждения в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, доплат, выплат компенсационного и стимулирующего характера регулируется самостоятельно в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области и Положением об оплате труда и распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ОГАПОУ «Ровеньский политехнический техникум»

7.11 Месячная заработная плата работников учреждения выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором, и состоит из базового

должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, доплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.12 Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени за месяц (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнившего должностные обязанности не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным Законодательством.

7.13 Заработная плата административного, педагогического, учебно-воспитательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ЗП= ДОбаз* Кпов+ГН+ГД+ВКХ+ВСХ, где:
ЗП – общий размер заработной платы работников Техникума;
ДОбаз – базовый должностной оклад;
Кпов – повышающий коэффициент к базовому должностному окладу;
ГН – гарантированные надбавки;
ГД – гарантированные доплаты;
ВКХ – выплаты компенсационного характера;
ВСХ – выплаты стимулирующего характера.

7.14 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

7.15 Размеры базовых должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7.16 Размеры базовых должностных окладов административного, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей устанавливаются в виде фиксированной суммы согласно Положению об оплате труда и распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ОГАПОУ «Ровеньский политехнический техникум».

7.17 Базовые должностные оклады педагогического, административного персонала устанавливаются в зависимости от категории должности, уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, осуществляемой в соответствии с Порядком аттестации педагогического персонала.

7.18 Базовые должностные оклады иных категорий работников устанавливаются в зависимости от категории должности, уровня образования.

7.19 Изменение базового должностного оклада производится:

7.19.1 при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

7.19.2 при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

7.20 При наступлении у работника права на изменение базового должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера большего базового должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.21 К базовому должностному окладу устанавливаются повышающие коэффициенты (виды повышающих коэффициентов, их размеры, основания и порядок установления и рассчета повышающих коэффициентов устанавливаются Положением об оплате труда и распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ОГАПОУ «Ровеньский политехнический техникум»)

7.22 Гарантированные надбавки устанавливаются работникам Техникума за специфику работы в процентах от должностного оклада (виды гарантированных надбавок и их размеры устанавливаются Положением об оплате труда и распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ОГАПОУ «Ровеньский политехнический техникум»)

7.23 Выплаты компенсационного характера:

7.23.1 Выплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда: согласно ст. 147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере на 4-12 % по сравнению с тарифными ставками (окладами) установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам (за исключением директора Техникума) устанавливается приказом директора с учетом мнения профсоюзного комитета. Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда директора устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя Техникума, с учетом мнения профсоюзного комитета Техникума.

7.23.2 При совмещении должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, производится доплата к тарифным ставкам по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не менее 30% базового должностного оклада.

7.23.3 Доплата в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время в размере не менее 35 процентов от часовой ставки (базового должностного оклада). Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

7.23.4 Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размеры доплат устанавливаются Положением об оплате труда и распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ОГАПОУ «Ровеньский политехнический техникум». По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

7.23.5 Доплата за сверхурочную работу за первые два часа работы производится в полуторном размере, за последующие часы сверхурочной работы - в двойном размере (ст. 152 ТК РФ) По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.24 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в целях усиления их заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы. Виды, размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда и распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ОГАПОУ «Ровеньский политехнический техникум»

7.24.1 доплата за звание и наличие государственных и отраслевых наград производится со дня присвоения почётного звания;

7.24.2 доплата за присуждение учёной степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

7.24.3 доплата за присуждение учёной степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией учёной степени доктора наук;

7.24.4 доплата за общий стаж работы устанавливается при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа,

если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на доплату.

7.25 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются **15-18** числа текущего месяца и **5-8** число следующего месяца.

7.26 На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.27 Работодатель обязуется

7.27.1 Возместить работникам материальный ущерб, причиненный, в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы, в размере неполученной заработной платы.

7.27.2 Сохранить за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.28 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт главный бухгалтер и руководитель учреждения.

8 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ.

8.9 Работодатель обязуется:

8.9.1 обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ)

8.9.2 обеспечивать гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст. 184 ТК РФ);

8.9.3 обеспечивать обязательное медицинское страхование работников техникума, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

8.9.4 своевременно перечислять средства за застрахованных лиц в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

8.9.5 предоставлять работнику техникума, являющемуся донором, дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов (Указанный день отдыха по желанию работника может

быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов) – ст. 186 ТК РФ

8.9.6 производить вспашку и культивацию огородов работникам техникума за 50% от сложившейся сметной стоимости услуги;

8.9.7 устанавливать для работников техникума скидку в размере 50% от сметной стоимости на оказываемые техникумом платные образовательные услуги;

8.9.8 производить оплату из внебюджетных средств командировочных расходов в размере 100 рублей сутки по Белгородской области, и не более 700 рублей за пределы Белгородской области;

8.9.9 предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-174 ТК РФ;

8.9.10 предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-174, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях). Указанные гарантии и компенсации предоставляются работникам в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме;

8.9.11 выплачивать работникам материальную помощь из внебюджетных средств:

1) в связи с рождением ребенка - 1000 рублей;

2) в связи с бракосочетанием работника техникума (первым браком), серебряной или золотой свадьбой – в размере 1000 рублей;

3) в связи со смертью близких родственников работника (супруги, дети, родители, родные братья и сестры) – 5000 рублей. Если в техникуме работает несколько членов одной семьи, то материальная помощь по случаю смерти близкого родственника выплачивается одному из родственников, работающих в техникуме;

4) в связи с длительной болезнью работника, его детей, супруга – в размере до 7000 рублей;

5) в связи с иными особыми обстоятельствами – по ходатайству профсоюзного комитета – в размере до 5000 рублей.

Выплата материальной помощи по основаниям, указанным в подпунктах 3-5 осуществляется при отсутствии возможности ее осуществления со стимулирующего фонда оплаты труда работников техникума.

8.9.12 выплачивать единовременное вознаграждение работникам, непрерывно проработавшим в организации указанное ниже количество лет, и не имеющих дисциплинарных взысканий, в следующих размерах:

при стаже 5 лет - 1000 рублей;

при стаже 10 лет - 2000 рублей;

при стаже 15 лет – 3000 рублей;

при стаже 20 лет - 4000 рублей;

при стаже 25 лет – 5000 рублей;

при стаже 30 лет – 6000 рублей

8.9.13 выплачивать работникам, не имеющим дисциплинарных взысканий, проработавшим в учреждении более 15 лет при увольнении в связи с уходом на пенсию единовременную материальную помощь в размере 1000 рублей;

8.9.14 поощрять юбиляров труда и лучших работников техникума почетными грамотами, благодарностями, ценными подарками в День техникума, дата которого определяется ежегодно в соответствии с планом работы;

8.9.15 выплачивать работникам 500 рублей в случае юбилейного дня рождения (25, 30, 35, 40, 45);

8.9.16 в случае смерти работника техникума от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, выплачивать семье умершего единовременное пособие в размере 10000;

8.9.17 выделять материальную помощь на похороны неработающих пенсионеров, проработавших в организации более 20 лет, их семьям в размере 5000 рублей;

8.9.18 в рамках действующих соглашений с Пенсионным фондом РФобеспечивать своевременное представление всех необходимых

документов на застрахованных лиц, выходящих на пенсию

8.9.19 создавать необходимые условия для занятий физической культурой и спортом;

8.9.20 проводить мероприятия, направленные на проведение профилактических медицинских осмотров, профилактику сердечно - сосудистых заболеваний, оздоровление работников;

8.9.21 организовывать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников на базе медицинских организаций района, имеющих соответствующую лицензию

8.9.22 информировать работников о необходимости прохождения диспансеризации;

8.9.23 реализовывать мероприятия, направленные на охрану здоровья работников от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака.

8.10 **Стороны договорились, что работодатель:**

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

8.11 **Профсоюзный комитет обязуется:**

8.11.1 участвовать в разработке программы инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

8.11.2 обеспечить контроль соблюдения права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.11.3 осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

8.11.4 содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

8.11.5 активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

8.11.6 контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получении дополнительных льгот;

8.11.7 выделять средства на проведение культурно-оздоровительной работы в трудовом коллективе 1 раз в год;

8.11.8 осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направленных на оздоровление работников, культурно-просветительной и спортивной работы.

8.11.9 представлять в органы местного самоуправления предложения по вопросам, касающимся социально-трудовой сферы;

8.11.10 проводить работу по увеличению профсоюзного членства;

8.11.11 вносить предложения в органы местного самоуправления по улучшению качества оказываемых услуг населению, осуществлять профсоюзный контроль качества предоставляемых услуг населению;

8.11.12 совместно с работодателем организовывать работу по профилактике сердечнососудистых заболеваний и санаторно-курортному лечению работников;

8.11.13 разрабатывать рекомендации, направленные на защиту прав интересов членов профсоюза и их семей, а также дополнительных льгот и гарантий, для включения в коллективный договор и (или) дополнительные соглашения;

7.4 Стороны обязуются:

7.4.1 проводить согласованную политику в области развития культуры, спорта, организации семейного отдыха, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей;

7.4.2 обеспечивать участие работников в ежегодных спартакиадах среди трудовых коллективов;

7.4.3 с целью сохранения здоровья пропагандировать здоровый образ жизни. обеспечивать участие работников в спортивных мероприятиях физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее -Комплекс ГТО);

7.4.4 принимать активное участие в реализации мероприятий по снижению алкоголизации, табако курения и употребления наркотических средств;

7.4.5 содействовать популяризации здорового образа жизни и вакцинации работников по эпидемиологическим показаниям;

7.4.6 содействовать в реализации регионального плана снижения смертности от сердечнососудистых заболеваний.

8 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1 Работодатель обязуется:

8.1.1 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 нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.

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

8.1.3 Создать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (п. 3 ч. 2 ст.212 ТК РФ).

8.1.4 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 (п.5 ч.2 ст.212 ТК РФ).

8.1.5 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим (п.6 ч.2 ст. 212 ТК РФ).

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

8.1.7 Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

8.1.8 Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (п. 10 ч.2 ст.212 ТК РФ).

8.1.9 Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212 ТК РФ).

8.1.10 обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ);

8.1.11 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт (п. 15 ч.2 ст. 212 ТК РФ).

8.1.12 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом (п. 19 ч.2 ст.212 ТК РФ).

8.1.13 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения совета трудового коллектива (п.20 ч.2 ст. 212 ТК РФ).

8.1.14 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения (п.22 ч.2 ст.212 ТК РФ).

8.1.15 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований по охране труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.1.16 В случае отказа работников от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст.220 ТК РФ).

8.1.16.1.1.1 В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 157, 220 ТК РФ).

8.1.17 Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

8.1.18 Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

8.1.19 Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.2 В области охраны труда.

Работодатель обязуется:

8.2.1 обеспечивать улучшение условий и охраны труда, предупреждение и снижение уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организации;

- обеспечивать приведение условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда по результатам специальной оценки условий труда и разработанного плана мероприятий по улучшению условий труда и профилактики сохранения здоровья работников;

8.2.3 организует и проводит физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

-организует и проводит физкультурно-оздоровительные мероприятия

-приобретает, содержит и обновляет спортивный инвентарь.

8.3 Профсоюзный комитет обязуется:

-8.3.1взаимодействовать с отделом по труду администрации Ровеньского района по контролю за соблюдением норм и правил охраны труда, предоставлением компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях;

8.3.2 осуществлять контроль за включением в коллективный договор, соглашения обязательств по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах;

8.3.4 инициировать включение в коллективный договор и соглашения мероприятий, направленных на улучшение условий и безопасности труда на рабочих местах;

8.3.5 обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда;

-8.3.6 инициировать включение в коллективный договор дополнительных обязательств работодателя, направленных на организацию подготовки и выполнения работниками нормативов Комплекса ГТО.

8.4 Стороны обязуются:

-8.4.1 осуществлять проведение совместных мероприятий, направленных на

улучшение ситуации в сфере охраны труда, снижение уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Проводить семинары, совещания, круглые столы по вопросам условий и охраны труда;

8.4.2 содействовать организации профилактических мероприятий, в том числе иммунизации (вакцинации) работников.

9. В области молодёжной политики.

9.1Работодатель обязуется:

9.1.1 для выполнения профсоюзных обязанностей и на время краткосрочной профсоюзной учёбы Освобождать от работы с сохранением средней заработной платы членов профсоюзных молодёжных комиссий, лиц профсоюза, ответственных за работу с молодёжью.

9.2 Профсоюзный комитет обязуется:

9.2.1 содействовать обеспечению гарантий и расширению прав молодёжи на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управление образовательной организацией.

Усиливать внимание профсоюзной организации к социально-экономическим проблемам молодёжи и добиваться их решения;

способствовать организации трудового соперничества среди молодёжи посредством проведения конкурсов профессионального мастерства;

вовлекать молодёжь в члены профсоюза, содействовать созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодёжи.

9.3 Стороны обязуются:

9.3.1 обеспечивать меры по проведению мероприятий в области охраны труда и здоровья молодёжи, по пропаганде здорового образа жизни;

9.3.2 оказывать помощь в организации массовых трудовых, культурных, спортивных мероприятий, в организации досуга и отдыха молодёжи.

10 КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

10.1 Стороны договорились, что:

10.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

10.1.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в декабре текущего года.

10.1.4. Рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.1.5. 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 крайней меры их разрешения - забастовки.

10.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54 ТК РФ).

10.1.7. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию работодателя о ходе выполнения положений договора

10.1.8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

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

10.1.10. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников ОГАПОУ «Ровеньский политехнический техникум» « 07» декабря 2017 года.

Директор ОГАПОУ
«Ровеньский политехнический техникум» **А.И.Киричков**

Председатель профсоюза **А.В.Кузнецова**

Перечень приложений к коллективному договору:

1. Протокол общего собрания о начале коллективных переговоров по формированию коллективного договора и об избрании представителя трудового коллектива для ведения переговоров по формированию коллективного договора.
2. Протокол общего собрания трудового коллектива о принятии к/д.
3. Правила внутреннего трудового распорядка (должны включать: режим работы, графики сменности работ)
4. Положение об оплате труда
5. Штатное расписание
6. Соглашение по охране труда..(Смета расходования средств на охрану труда. План мероприятий по охране труда) (ст 226, 218 ТК РФ)
7. Перечень профессий и должностей работников имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
8. Выписка из приказа о закреплении ответственного по охране труда (ст 217 ТК РФ), обязанности работников, закреплённых по охране труда.