

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ
«САРАНСКИЙ АВТОМЕХАНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

Коллективный договор

на три года с 20 марта 2015 г. по 19 марта 2018 г.

Представитель работодателя
Директор ГАОУ СПО РМ «САМТ»


(подпись) И.Н.Шлукин
« 20 » 03 2015 г.
(печать)

Представитель работников:
председатель первичной
профсоюзной организации


(подпись) Е.П.Ганчина
« 20 » 03 2015 г.
(печать)

Регистрационный номер № _____ от « ____ » _____ 2015 г.

Руководитель отдела _____

Подпись _____

СОДЕРЖАНИЕ:

Основные разделы коллективного договора:

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовые отношения.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Раздел 4. Высвобождение и содействие их трудоустройству.

Раздел 5. Развитие кадрового потенциала.

Раздел 6. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 7. Оплата и нормирование труда.

Раздел 8. Охрана труда и здоровья.

Раздел 9. Социальные льготы и гарантии.

Раздел 10. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Раздел 11. Ответственность сторон.

Раздел 12. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Раздел 13. Заключительные положения.

Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном образовательном учреждении среднего профессионального образования Республики Мордовия «Саранский автомеханический техникум» (далее по тексту - коллективный договор).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, законами Российской Федерации, Законом РМ «О социальном партнерстве», Отраслевым тарифным соглашением, Отраслевым соглашением между Министерством образования РМ и Мордовской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки и другими нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по регулированию социально-трудовых отношений в учреждении, учёту профессиональных интересов, установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствии с особенностями деятельности и финансовыми возможностями учреждения.

1.3. Сторонами настоящего договора (далее стороны) являются:

- государственное автономное образовательное учреждение среднего профессионального образования Республики Мордовия «Саранский автомеханический техникум» (далее по тексту «Техникум»), в лице его представителя - директора (далее – «Работодатель»)

- работники техникума в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, а также переизбрания председателя профкома.

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор 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. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства работников и Работодателя в области условий труда, его оплаты, социального и жилищно-бытового обслуживания работников, занятости и другие вопросы, определенные сторонами, а так же дополнительные по сравнению с действующим законодательством гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, стимулирующие работников Техникума в повышении качества работы, достижении целей техникума; обязательства сторон, направленные на создание стабильного трудового коллектива, успешно выполняющего задачи, определенные учредителем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, Устава техникума, Правил внутреннего трудового распорядка, имеющие наибольшее значение для работников и деятельности Техникума в целом.

1.14. Стороны определяют следующие формы участия в управлении учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мотивированного мнения (согласование) профкома;
- 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.

1.15. Соблюдение порядка учёта мнения профсоюзного комитета, как полномочного представителя работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в порядке, предусмотренном ст.ст. 371, 372 ТК РФ.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- 2) положение об оплате труда работников учреждения;
- 3) положение о стимулировании труда работников учреждения;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- 5) образец трудовых договоров с педагогическими и иными работниками;
- 6) положение о защите персональных данных работников;
- 7) список работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования);

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Действует с момента принятия в течение 3-х лет. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ. Если у сторон нет претензий друг к другу, то коллективный договор может быть пролонгирован на срок до 3-х лет.

1.18. Общие обязательства Работодателя и работников.

1.18.1. Работодатель признает профком единственным представителем работников Техникума, поскольку он представляет интересы коллектива в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений на время действия коллективного договора.

Работодатель обязуется предоставить профкому помещения для проведения рабочих заседаний и приема сотрудников, обеспечить информацией, имеющей отношение к интересам сотрудников, предоставлять транспорт для служебного пользования.

1.18.2. Профком обязан содействовать эффективной работе Техникума присущим профсоюзам методами и средствами, поддерживать стабильность социально-производственных отношений на весь период действия коллективного договора в интересах работников и Техникума в целом.

1.19. Контроль за выполнением коллективного договора.

1.19.1. Представители сторон обязаны предоставлять соответствующим органам необходимую для контроля информацию.

1.19.2. При структурной перестройке учреждения, необходимости приведения положения коллективного договора в соответствие с вновь принятым законодательством, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения (ст. 44 ТК РФ).

1.19.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия, производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законом для его заключения и пересмотра.

1.19.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

1.19.5. Стороны ежегодно (1 раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица с обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Раздел 2.

Трудовые отношения.

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, 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 определенные сторонами условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

В случае изменения условий трудового договора заключается дополнительное соглашение. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор работника с Работодателем может предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника с поручаемой ему работой.

Срок испытания не может превышать двух месяцев.

2.6. Работа по совместительству:

- работник имеет право заключать трудовые договоры на выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.7. Работнику может быть поручено выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60², 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Порученная работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объемов работы.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа по другой, такой же профессии (должности) на срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия работника..

2.10. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий. Работодатель знакомит педагогических работников с предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год, согласно контрольным цифрам приема.

2.11. Увеличение или уменьшение объема учебной нагрузки, установленной работнику в течение учебного года, по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе, возможны только:

а) - по взаимному соглашению сторон;

б) - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в техникуме на срок до одного месяца ;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

2.12. Учебная нагрузка преподавателям и мастерам производственного обучения, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год, устанавливается и передается для выполнения другим преподавателям и мастерам производственного обучения на период нахождения работника в этом отпуске.

2.13. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

2.14. В случае приема на работу учителя с общеобразовательной школы в качестве преподавателя, должность «учитель» приравнивается к должности «преподаватель» с учетом имеющейся категории.

2.15. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 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.

2.16. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда работников государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования Республики Мордовия «Саранский автомеханический техникум», Положением о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых работникам государственного учреждения среднего профессионального образования Республики Мордовия «Саранский автомеханический техникум», Положением о комиссии по противодействию коррупции, Кодексом этики и служебного поведения работников, Положением о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности и иными локальными нормативными актами действующими в учреждении.

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

Раздел 3.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

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

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития техникума.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Проводить подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по плану работы техникума.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, 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).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников.

Раздел 4.

Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. 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.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

Увольнение председателя профсоюзной первичной организации, не освобожденной от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

4.3. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. 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 освобожденный председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. 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.

4.4.3. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

4.4.4. 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.

Раздел 5.

Развитие кадрового потенциала

5. Стороны считают необходимым:

5.1. Продолжить работу по повышению квалификации и аттестации педагогических кадров в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным [Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. №276](#), Положения о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений РМ (Приложение 1 к приказу Министерства образования РМ от 13.08.2010г.№1070)

5.2. Работодатель с учетом пожеланий и запросов профессионального роста работника, по согласованию с профкомом определяет формы, место, сроки профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в 3 года реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем, в котором, в том числе, определяются гарантии и компенсации (ст.187 ТК РФ).

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Предоставлять возможности для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

5.3.2. Проводить аттестацию на соответствие занимаемой должности педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, один раз в пять лет. Данному виду аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в данной должности менее двух лет в техникуме;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, а также лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее, чем через два года после выхода их из указанных отпусков.

5.3.3. Создавать условия для прохождения аттестации педагогическим работникам, изъявившим желание повышения или подтверждения квалификационной категории; при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности – обеспечивать за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника.

5.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые; а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, при условии направления их на обучение в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работниками и работодателем в письменной форме в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Раздел 6.

Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка техникума (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным графиком работы, трудовым договором, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования Республики Мордовия «Саранского автомеханического техникума»

6.2. Продолжительность рабочего времени на должностной оклад устанавливается для:

- мастера производственного обучения, руководителя физического воспитания – 36 часов в неделю;
- дежурного по общежитию, оператора газовой котельной, вахтера - суммированный учет рабочего времени (учетным периодом считать календарный год);
- иных категорий работников - 40 часов в неделю;
- продолжительность рабочего времени педагогических работников не более 36 часов в неделю (ст.333 трудового кодекса РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а так же другую педагогическую работу квалификационными характеристиками по должностям и особенностям режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, утвержденными в установленном порядке.

6.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- 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,

осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, при этом работник должен заранее уведомить работодателя до момента составления расписания.

6.4. Пятидневная рабочая неделя с сохранением нормы рабочего времени установленной при шестидневной рабочей неделе, допускается.

Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает переход на пятидневную рабочую неделю с сохранением всех норм и выполнения обязательной учебной нагрузки в соответствии с федеральным законом « Об образовании в РФ» №273 от 29.12.2012года

6.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя, мастера производственного обучения, специфики работы техникума.

6.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, связанных с производственной необходимостью в соответствии со ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, с учетом мнения выборного профсоюзного органа. 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.

6.7. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

6.8. Время зимних и летних каникул считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период педагогические работники привлекаются Работодателем к методической и организационной работе, работе по укреплению учебно-материальной базы в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул.

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

6.10. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором с учетом мнения профкома, 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 отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. Предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарный дней, педагогическим работникам основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней, для инвалидов продолжительность трудового отпуска 30 календарных дней.

6.11.2. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ - в количестве 7 (Семи) дней поварам, работающим в горячем цеху.

6.11.3. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка (супругу) – 1 день;
- в случае свадьбы детей работника – 1 день;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- проводы детей в ряды российской армии – 1 день.

6.11.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми Положением о порядке и условиях представления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до 1 года, утвержденным учредителем с учетом мнения (по согласованию) профкома и Уставом учреждения

6.11.5. Выходные дни для различных категорий работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.11.6. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает работникам техникума возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

6.11.7. Дежурство педагогических работников по техникуму должно начинаться в 8.00 ч и заканчиваться в 16-00 ч.

Раздел 7. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

7.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

7.2. Выплата заработной платы работникам производится 2 раза в месяц: аванс – не позднее 22 числа каждого месяца, окончательный расчет – не позднее 7 числа следующего месяца, при условии своевременного финансирования. Производится на карточки и в денежной форме.

7.3. Заработная плата труда работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, и Положением об оплате труда работников ГАОУ СПО РМ «САМТ».

7.4. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска, но при условии подачи заявления и оформлении приказа за 2 недели до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат (ст.136, ч.9 ТК РФ).

7.5. Оплату аттестовавшихся работников работодатель производит со дня принятия решения аттестационной комиссии в соответствии с присвоенной квалификацией на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным [Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. №276](#) . Своевременно производит соответствующую запись в трудовую книжку.

7.6. Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и иные нормативные правовые акты, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

7.7. Премирование работников устанавливается:

- по итогам работы за календарный, учебный год;
- к праздникам (8 марта, 23 февраля), профессиональным праздникам, учитывая трудовой стаж работника в техникуме и трудовой стаж работников, принявших решение перейти на работу в ГАОУ СПО РМ «САМТ» из других учебных учреждений.

7.8. Юбилеям (25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 лет) производить единовременную выплату, учитывая трудовой стаж работников, в том числе перешедших из других учебных учреждений:

- от одного до пяти лет – в размере 1/4 должностного оклада;
- от пяти до десяти лет – 1/2 должностного оклада;
- свыше десяти лет – 1 должностного оклада.

7.9. Изменение должностных окладов работников производится со дня предоставления документов:

- при получении образования (со дня предоставления соответствующего документа);
- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссии);
- при изменении размера коэффициента квалификационного уровня;
- при изменении размера отраслевого коэффициента.

7.11. При наступлении у работника права на установление или изменение должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера в период его пребывания в очередном или другом отпуске, а так же в период его временной нетрудоспособности, должностной оклад, выплаты устанавливаются после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

7.12. На педагогических работников, выполняющих преподавательскую работу, составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.13. Оплата труда медицинских, библиотечных работников техникума производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий

работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

Раздел 8. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства согласно действующего законодательства.

8.1.2. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

8.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8.1.4. Обеспечивать переобучение лиц, занятых на работе с вредными или опасными условиями труда, и проводить периодически обучение и проверку знаний работников по охране труда в период работы.

8.1.5. Осуществлять контроль за состоянием условий труда и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

8.1.7. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверхустановленного законодательством в случаях:

- смерти работника - 10000 рублей;
- близких родственников работника – 3000рублей.

8.1.8. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

-исключить использование труда работников в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда, определяются главой 42 ТК РФ;

8.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными и правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу учреждения;
- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- своевременно проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8.3. Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивают выборы уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей.

8.4. Профком и уполномоченный по охране труда:

- Постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах;
- Участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;
- Контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников;
- Предъявляют работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

8.5. Работодатель и профсоюзный комитет на паритетных началах создают комиссию по охране труда и оказывают всемерное содействие в работе по соблюдению безопасности и созданию благоприятных условий труда.

Раздел 9. Социальные льготы и гарантии .

Стороны договорились, что
Работодатель:

9.1. Обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами (ст.22 ТК РФ).

9.2. Обеспечивает обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

9.3. Своевременно перечисляет средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством.

9.4. Обеспечивает работникам бесплатное пользование библиотечными фондами.

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

9.6. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

9.7. Администрации выделяют материальную помощь нуждающимся работникам техникума за счет экономии БФОТ или внебюджетных средств по ходатайству профсоюзной организации.

Обязуется:

9.8.1. Внедрить персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды.

9.8.2. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

9.8.3. Обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в организации, гласность в расходовании средств социального страхования.

9.8.4. Создавать условия для организации культурно-массовой и оздоровительной работы.

9.8.5. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования, предложения работников трудового коллектива и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

9.8.6. Дисциплину в коллективе поддерживать на основе уважения человеческого достоинства педагогов и сотрудников.

Профсоюзная организация:

9.9. Содействует администрации в оздоровлении работников - членов профсоюза и членов их семей в здравницах, организациях отдыха, проведении культурно - массовой работы.

9.10. Организует в коллективе чествование ветеранов труда, поздравления с праздниками, днями рождения и т.д.

9.11. Оказывает работникам юридическую помощь по всем вопросам, касающимся защиты прав работников (по отпускам, пенсии, оплате больничных листов, приему и увольнению, сокращению, вопросам охраны труда и техники безопасности, оплате труда и представлению социальных льгот, защиты прав и законных интересов членов профсоюза в государственных, судебных и хозяйственных органах).

9.12. Контролирует сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

Раздел 10. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

10.1. Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и опасными условиями труда. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

10.2. Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ)

10.3. Запрещается направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни.

10.4. Работникам по их заявлению предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, и назначается компенсационная выплата в размере, установленном федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами РФ. На период отпуска за работником сохраняется место работы (должность).

10.5. С лицами, работающими по совместительству, заключаются трудовые договора.

10.6. Лицам, работающим по совместительству, ежегодно предоставляются оплачиваемые отпуска одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ).

Раздел 11. Ответственность сторон.

11.1. Работодатель несет ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

11.2. Работник несет ответственность за нарушение трудовой дисциплины - неисполнение или некачественное исполнение своих обязанностей без уважительной причины, недостижение запланированных результатов труда, превышение прав.

11.3. Работник несет материальную ответственность за причиненный ущерб имуществу Работодателя в соответствии с главой 39 ТК РФ.

Раздел 12 Гарантии деятельности профсоюзной организации

12.1 Работодатель и профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Законом РМ «О социальном партнерстве», отраслевым тарифным соглашением, Мордовским трехсторонним соглашением, республиканским, настоящим коллективным договором.

12.2 Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, а также коллективных прав и интересов работников.

12.3 Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

12.4. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборному профсоюзному органу, действующему в организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также место для размещения информации (ст. 377 ТК РФ).

12.5. Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет профсоюзному комитету всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

12.6. Согласовывает с профсоюзным комитетом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности, социальных льгот и гарантий работникам.

12.7. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнение коллективного договора профсоюзный комитет вправе:

- Беспрепятственно посещать и осматривать учебные кабинеты (группы), классы, мастерские, другие места работы в организации;
- Требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и др.,
- Проверять организацию общественного питания (ст.370 ТК РФ).

12.8. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса:

- Председателя профсоюзного комитета или его представителя на совещаниях на уровне дирекции;
- Представители профсоюзного комитета в обязательном порядке включаются в комиссии по аттестации работников; по расследованию несчастных случаев на производстве, комиссию по трудовым спорам, актов по списанию и др.

12.9. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы, удержание из заработной платы работников по списку, представленному профсоюзным комитетом в бухгалтерию на основании личных письменных заявлений членов профсоюза.

12.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания - до истечения года со дня применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- Другие вопросы.

Раздел 13

Заключительные положения.

13.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 3-х дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

13.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор в Государственный комитет Республики Мордовия по труду и занятости на регистрацию в 7-дневный срок со дня подписания.

13.3. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании.

13.4. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора 1 раз в полугодие. Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работников 2 раза в год. От каждой из сторон на собрании выступают непосредственно их первые руководители.

13.5. Профком, 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 заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения положения договора.

13.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с трудовым законодательством.

13.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнением коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

13.8. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором (ст.43, п.1 ТК РФ). Стороны имеют право продлить действие коллективного договора 1 раз на срок не более трех лет .

13.9. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

Список приложений к коллективному договору:

- 1.Перечень профессий и должностей, работники которых подлежат обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам.
- 2.Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 3.План мероприятий по улучшению условий труда по охране труда и технике безопасности на 2015 год.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАОУ СПО РМ «САМТ»

И.Н.Шлукин

« 20 » « 03 » 2015 г.

П Л А Н

**мероприятий по улучшению условий труда
по охране труда и технике безопасности на 2015 год**

(приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ
от 01.03.12 №181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем
мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»)

№	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Ответственный исполнитель
1	2	3	5
1.	Приобрести пылесос для сбора (уборки) пыли с книг в библиотеке.	октябрь	Старцев Б.П. Пьянова Н.В.
2.	Приобрести литературу по охране труда.	июль	Башмурова Н.А.
3.	Обозудовать заземляющим кабелем все кабинеты, где имеются персональные компьютеры.	октябрь-декабрь	Медведев А.А.
4.	Провести специальную оценку условий труда	апрель- ноябрь	Ивлева О.А. Попова С.В. Алифанова Г.А.
5.	Провести ежегодный медицинский осмотр работников.	декабрь-январь	Мед.сестра
6.	Заменить приборы освещения в учебных кабинетах.	апрель-май, июль-август	Медведев А.А. Старцев
7.	Контроль состояния полов, проходов, проездов, перекрытий и ограждений, приямков, подвалов. Контроль соблюдения правил и схем складирования материалов.	ежемесячно	Пьянова Н.В. Старцев Б.П.
8.	Привести в порядок естественное и искусственное освещение на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах массового перехода людей.	ежемесячно	Медведев А.А. Старцев Б.П.
9.	Обеспечить работников смазочными средствами (мыло).	ежемесячно	Пьянова Н.В.
10.	Организовать обучение работников по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.	декабрь	преподаватель ОБЖ мед. сестра

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАОУ СПО РМ «САМТ»

И.Н.Шлукин

2015г.



П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и должностей, работникам которых в соответствии с нормами выдаются средства индивидуальной защиты согласно ст. 212, 221 ТК РФ и отраслевых документов:

1. Водитель;
2. Вахтер.
3. Гардеробщик;
4. Дворник;
5. Библиотекарь;
6. Кухонный работник;
7. Мастер производственного обучения (кондитер);
8. Мастер производственного обучения (повар);
9. Мастер производственного обучения (автомеханик);
10. Механик;
11. Повар;
12. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий;
13. Слесарь-сантехник;
14. Уборщик служебных помещений;
15. Обучающиеся и студенты, на время прохождения производственной практики;

Инспектор по кадрам

Г.А.Алифанова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАОУ СПО РМ «САМТ»

И.Н.Шлукин

2015 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

**профессий и должностей, работники которых подлежат обязательным
предварительным и периодическим медицинским осмотрам**

(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ
от 12 апреля 2012 г. № 302н)

Прохождение медицинского осмотра – 1 раз в год:

бухгалтер;
вахтер;
водитель;
гардеробщица;
главный бухгалтер;
дворник;
дежурный по общежитию;
директор;
библиотекарь;
помощник директора по АХЧ;
помощник директора по внеклассной воспитательной работе;
заведующая учебной частью;
заведующая столовой;
заведующая общежитием;
заместитель директора по учебно-производственной работе;
заведующий отделением подготовки и переподготовки специалистов;
мастер производственного обучения;
механик;
инспектор отдела кадров;
кладовщик;
преподаватель;
повар;
руководитель физического воспитания;
секретарь референта
секретарь учебной части;
слесарь – ремонтник;
слесарь – сантехник;
токарь;
уборщик служебных помещений;
электромонтер;



**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ
РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**
(Госкомтрудзанятости Республики Мордовия)

Показаны и графически
таблицы уменьшенной версии
Мордовия Республика
государственный комитет

Показаны и графически
таблицы уменьшенной версии
Мордовия Республика
государственный комитет

430000, г. Саранск, ул. Коммунистическая, 13/2
Тел.: 47-20-74, 47-20-65 Факс: 47-20-54
E-mail: dznrm@tradm.ru, <http://www.dznrm.ru>
ОКПО 27798836, ОГРН 1071326000019,
ИНН/КПП 1326199665/132601001

Директору
Государственного автономного
образовательного учреждения
среднего профессионального
образования Республики Мордовия
«Саранский автомеханический
техникум»

И.Н. Шлукину

От 31.03.2015 № 805
На 95 от 18.03.2015

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации и положениями Административного регламента Государственного комитета Республики Мордовия по труду и занятости населения по предоставлению государственной услуги по проведению уведомительной регистрации республиканских, отраслевых (тарифных), территориальных соглашений, коллективных договоров, утвержденного приказом Госкомтрудзанятости Республики Мордовия от 5 июля 2013 г. № 122, сообщаем, что Коллективный договор ГАОУ СПО РМ «Саранский автомеханический техникум» на период с 20 марта 2015 г. по 19 марта 2018 г., принятый на общем собрании трудового коллектива 20 марта 2015 г., зарегистрирован 31 марта 2015 г., регистрационный номер № 45/15.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заместитель председателя

Д.А. Фролов

О.В. Умняшина, главный специалист
47 20 69