

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ
«САРАНСКИЙ АВТОМЕХАНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

Представитель работодателя:
Директор ГАПОУ РМ «САМТ»



Ф.Н. Карташов

2022 г.

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.П. Ганчина

2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На три года с 05 сентября 2022 г. по 08 сентября 2025 г.

2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

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.

Раздел 1.

Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении 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 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 государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Республики Мордовия «Саранский автомеханический техникум», 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 профессиональное образовательное учреждение 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 Техникума.

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

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

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

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

1.10 При смене формы собственности Техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11 При ликвидации Техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.14 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.

Стороны определяют следующие формы участия в управлении Техникумом 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 Техникума, 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:

- правила внутреннего трудового распорядка Техникума;
- положение об оплате труда и о стимулировании работников Техникума;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- 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.

1.19 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.

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

1.21 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.

1.22 Контроль за выполнением коллективного договора.

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

1.24 При структурной перестройке Техникума, 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).

1.25 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.

1.26 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.

1.27 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 Техникума и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным отраслевыми 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:

2 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. 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.

210. 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.

211. 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);

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

г) 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.

212. 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.

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

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

215. 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.

216. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением по оплате труда и стимулировании работников Техникума, 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.

217. 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.

31. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Техникума.

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

33. 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 в порядке, определенном законодательством.

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:

44.1. 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 предполагаемой даты выхода на пенсию); лица, проработавшие в техникуме 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.

442. 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 в техникуме.

443. Профком обязуется:

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

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

5 обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

444. При появлении новых рабочих мест в техникуме, в том числе и созданных на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из техникума 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.

Для педагогических работников продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 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, оговариваемой в трудовом договоре», Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.3. Для сотрудников, обеспечивающих учебный процесс (преподаватели, мастера производственного обучения) устанавливается шестидневная рабочая неделя с шести часовым рабочим днем. Выходной день – воскресенье.

6.4. Для сотрудников, непосредственно не связанных с учебным процессом (работников бухгалтерско-экономической службы, отдела кадров, работников столовой и т.д.), устанавливается шестидневная рабочая неделя с семичасовым рабочим днем в период с понедельника до пятницы, с пятичасовым рабочим днем в субботу. Выходной день – воскресенье.

6.5. Для сотрудников, обеспечивающих непрерывное функционирование приборов и оборудования, принадлежащего Техникуму либо осуществляющих постоянный контроль за выполнением функций и задач, поставленных перед Техникумом (дежурный по общежитию, сторож, операторы газовой котельной и т.д.) устанавливается сменный режим работы.

При сменном режиме работы каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности учитывается мнение представительного органа работников Техникума в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

6.6. Режим работы директора Техникума, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается исходя из установленного режима работы Техникума и с учётом необходимости обеспечения руководящих функций и осуществления целей деятельности Техникума.

6.7. Пятидневная рабочая неделя с сохранением нормы рабочего времени установленной при шестидневной рабочей неделе, для всех категорий работников 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.

6.8. Работники в установленных трудовым законодательством случаях могут работать в режиме неполного рабочего времени.

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.

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

6.10. 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.

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

6.12. 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.

6.13. 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.

6.14. 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.

6.15. Работодатель обязуется:

6.15.1. предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

6.15.2. предоставляется педагогическим работникам основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней, для инвалидов продолжительность трудового отпуска 30 календарных дней.

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

- 6 при рождении ребенка (супругу) – 1 день;
- 7 в случае регистрации брака работника- 3 дня;
- 8 в случае регистрации брака детей работника – 1 день;
- 9 на похороны близких родственников – 3 дня;
- 10 проводы детей в ряды российской армии – 1 день.

6.15.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. №644.

6.15.5. Время перерыва для отдыха и питания для различных категорий работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает работникам Техникума возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

6.15.6. Локальными нормативными актами могут устанавливаться периодические кратковременные дежурства в Техникуме в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

При составлении графика дежурств в Техникуме для работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий учитываются режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу; а также учитывается расписание занятий, планы мероприятий и другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

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 – 22 числа каждого месяца, окончательный расчет- 7 числа следующего месяца путем перечисления причитающихся сумм на лицевой счет Работника, открытый в кредитном

учреждении.

7.3. Заработная плата труда работников, в том числе и размеры, порядок и основания начисления выплат стимулирующего характера определяются в Положении об оплате труда и стимулировании работников Техникума.

7.4. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска, при условии подача 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 труда аттестованных работников Техникума работодатель производит в соответствии с присвоенной квалификацией со дня принятия решения аттестационной комиссии. Работодатель своевременно производит соответствующую запись о присвоении квалификацией в трудовую книжку.

7.6. Изменения и дополнения, вносимые в локально- нормативные акты Техникума, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

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

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.

По результат специальной оценки условий труда.

8.1.7. Исключить использование труда работников в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда.

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

11 работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу учреждения;

12 соблюдать требования охраны труда;

13 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;

14 немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

15 своевременно проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

83. Профком и уполномоченный по охране труда:

16 Постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах;

17 Участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;

18 Контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников;

19 Предъявляют работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

84. 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.

9.7. Выделяет материальную помощь работникам Техникума в порядке, определенном в Положении об оплате труда и стимулировании работников Техникума.

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

9.10. 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).

Раздел 10.

Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

101. 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.

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

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

104. 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).

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

106. 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 – не исполнение или некачественное исполнение своих обязанностей без уважительной причины, не достижение 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 профсоюзная организация 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.

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

124. 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).

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

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

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

20 Беспрепятственно посещать и осматривать учебные кабинеты (группы), классы, мастерские, другие места работы в организации;

21 Требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и др.,

22 Проверять организацию общественного питания (ст.370 ТК РФ).

128. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса:

23 Председателя профсоюзного комитета или его представителя на совещаниях на уровне дирекции;

24 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.

129. 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:

25 Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

26 Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

27 Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

28 Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

29 Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

30 Применение и снятие дисциплинарного взыскания - до истечения года со дня применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

31 Другие вопросы.

Раздел 13

Заключительные положения.

131. 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.

132. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор в Государственный комитет Республики Мордовия по труду и занятости на регистрацию в

7-мидневный срок со дня подписания.

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

134. 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.

135. 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.

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

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

138. 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.

139. 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.

