

**Министерство образования и науки Кузбасса
Государственное профессиональное
образовательное учреждение**

«Осинниковский политехнический техникум»

652815, Кемеровская область

г. Осинники ул.Победы,54

тел./факс 8 (38471) 55560

E-mail: py_60@bk.ru

ОКПО 02512158, ОКАТО 32434000000, ИНН/КПП

4222002126/422201001

№ 447 от « 14» декабря 2020 г.

Министру труда и
занятости населения Кузбасса
Гришин А.С.

ГПОУ «Осинниковский политехнический
техникум»

goun_60@mail.ru

Заявление

о проведении уведомительной регистрации коллективного договора

Государственное профессиональное образовательное учреждение «Осинниковский политехнический техникум», в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации направляет на уведомительную регистрацию коллективный договор, заключенный между работодателем и работниками в лице их полномочных представителей на срок 2020 – 2023 г.г.

Дополнительно сообщаем следующие сведения об организации:

Государственное профессиональное образовательное учреждение «Осинниковский политехнический техникум» ОКВЭД 85.21;

Учреждение расположено по адресу: Кемеровская область-Кузбасс, г. Осинники, ул. Победы, 54;

Представители сторон, подписавших коллективный договор:

директор – Рылова Любовь Александровна, тел. 8 (38471) 55560,

председатель первичной профсоюзной организации – Черных Виктор Степанович, тел. 8 (38471) 55560.

- численность работников организации 71 человек

- численность работников первичной профсоюзной организации 18 человек

Дата заключения коллективного договора 11.12.2020 г. на срок 2020 – 2023 г.г.

Приложение к настоящему заявлению:

1. Прошитый, пронумерованный, подписанный сторонами коллективный договор в 3-х экземплярах.

Директор



Рылова Л.А.

**Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Осинниковский политехнический техникум»**

**ПРОТОКОЛ № 2
Общего собрания работников
по обсуждению проекта и принятию решения о заключении
коллективного договора на срок 2020 - 2023 г.г.**

г. Осинники

от 11 декабря 2020 г.

Общее собрание работников проходило в онлайн-формате на платформе ZOOM.

Присутствовало: 51 человек

(общая численность работников – 71 человек, в том числе – 18 членов профсоюза)

ПОВЕСТКА СОБРАНИЯ:

1. Избрание председателя и секретаря собрания.
2. Избрание представителя работников для заключения коллективного договора.
3. Рассмотрение и утверждение коллективного договора между работодателем и работниками Государственного профессионального образовательного учреждения «Осинниковский политехнический техникум» на срок 2020-2023 гг.;

Вопрос был поставлен на голосование

За принятие решения по 1 вопросу повестки дня

Голосовали:

«За» - __51__ человек;

«Против» - __-__ человек;

«Воздержалось» - ____-__ человек.

Постановили:

1. Избрать председателем общего собрания работников Рылову Л.А., – директора, секретарем – Евстафьеву С.М., юрисконсульта.

Вопрос был поставлен на голосование

За принятие решения по 2 вопросу повестки дня

Голосовали:

«За» - __51__ человек;

«Против» - __-__ человек;

«Воздержалось» - ____-__ человек.

Постановили:

1. Для заключения коллективного договора в качестве представителя работников избрать первичную профсоюзную организацию ГПОУ ОПТ в лице председателя первичной профсоюзной организации Черных В.С.

Слушали:

Председателя собрания Рылова Л.А., о проведённых мероприятиях по принятию нового коллективного договора на 2020 – 2023 г.г.

Текст коллективного договора был представлен коллективу для ознакомления до проведения собрания 20.11.2020 г.

В ходе ознакомления в проект коллективного договора были внесены изменения и сделаны дополнения.

Коллективный договор состоит из 8 разделов:

1. Общие положения
2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.
3. Режим труда и отдыха.
4. Оплата труда.

5. Социальные гарантии.
6. Обеспечение условий и охраны труда.
7. Социальное партнерство.
8. Заключительные положения

В обсуждении коллективного договора на 2020 – 2023 г.г. приняли участие все присутствующие.

Был задан ряд вопросов уточняющего характера, на которые даны подробные ответы.

Председатель собрания Рылова Л.А. уточнила, что коллективный договор разработан на 3 года (2020 - 2023 г.г.) и предложил ввести его в действие с 11 декабря 2020 года.

Пришли к выводу, что коллективный договор составлен в соответствии с ТК РФ, и направлен на соблюдение прав работников, улучшение условий и охраны труда.

Вопрос был поставлен на голосование

За принятие решения по 3 вопросу повестки дня

Голосовали:

- «За» - ____51____ человек;
«Против» - ____-____ человек;
«Воздержалось» - ____-____ человек.

Постановили:

1. Утвердить коллективный договор между работодателем и работниками Государственного профессионального образовательного учреждения «Осинниковский политехнический техникум» на 2020 – 2023 гг. (Приложение N 1).

2. Подписать коллективный договор на 2020 - 2023 г.г. уполномоченным лицам:
от работников – Черных В.С. Председатель первичной профсоюзной организации ГПОУ ОПТ,
от работодателя – Рылова Л.А. Директор ГПОУ ОПТ.

3. Датой заключения Коллективного договора считать 11.12.2020 г.

4. Работодателю провести уведомительную регистрацию Коллективного договора в установленные ТК РФ сроки.

Председатель собрания

Л.А. Рылова

Секретарь



С.М. Евстафьева

Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Осинниковский политехнический техникум»
(ГПОУ ОПТ)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 2020 г. по 2023 г.

Рассмотрен и утвержден
на общем собрании работников
протокол № 2 от 11.12.2020 г.



Представитель работодателя

Директор ГПОУ ОПТ

Рылова Л.А.

2020 г.

Представитель работников

Председатель первичной профсоюзной организации
работников ГПОУ ОПТ



Черных С.В.

« 11 »

2020 г.

г. Осинники

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Осинниковский политехнический техникум» (далее Техникум) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- Работодатель в лице действующего директора Государственного профессионального образовательного учреждения «Осинниковский политехнический техникум» (далее - Работодатель);

- Работники в лице Первичной профсоюзной организации работников ГПОУ ОПТ и ее действующего председателя (далее - Работники).

1.4. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ, социальном обслуживании Работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, улучшающие положение Работников.

В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие наибольшее значение для Работников.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников.

1.6. Настоящий Договор заключен полномочными представителями сторон на основе равноправия, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в Техникуме, способствующей его стабильной работе;

- закрепления трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.7. Стороны Договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.8. Во исполнение настоящего Договора в Техникуме могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Первичной профсоюзной организацией работников ГПОУ ОПТ.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.9. Структура и содержание настоящего Договора определены соглашением сторон. Договор состоит из следующих разделов:

1. Общие положения;
2. Трудовой договор. Обеспечение занятости;
3. Режим труда и отдыха;
4. Оплата труда;
5. Социальные гарантии;
6. Обеспечение условий и охраны труда;

7. Социальное партнерство;
8. Заключительные положения.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Работодатель обязуется проводить политику содействия реализации прав Работников на продуктивный и свободно избранный ими труд; поддержку трудовой инициативы; развитие их способности к производительному и творческому труду; обеспечивать полную занятость Работников в соответствии с должностью, профессией, квалификацией.

2.2. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем, возникают на основе трудового договора и регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании» и настоящим Договором.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим Договором.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Уставом техникума, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, нормативными актами по охране труда, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме ст.ст.72-74 ТК РФ)..

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 72.1 ТК РФ).

2.6. Работники имеют право заключать трудовые договора на выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.7. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливается Работодателем с письменного согласия Работника путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может

осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель – досрочно отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.8. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованных сокращений Работников.

Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.9. Работодатель обязуется учитывать мнение Первичной профсоюзной организации работников ГПОУ ОПТ в случае увольнения Работников, не прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности или их несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. В соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ увольнение может инициировать Работодатель.

2.10. В случае возникшей необходимости высвобождения Работников Работодатель обязуется провести мероприятия, обеспечивающие:

- перевод на другую работу в техникуме с учетом деловых качеств и профессиональных знаний работника при наличии вакантных мест;
- временно приостановить прием в техникум новых работников на вакантные рабочие места;
- предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы (по личному заявлению);
- проводить мероприятия по увольнению работников-совместителей;
- досрочный выход на пенсию по возрасту (не более чем за два года до наступления пенсионного возраста).

2.11. Работодатель гарантирует не расторгать с работниками трудовой договор в период его временной нетрудоспособности или нахождения в отпуске.

2.12. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в соответствии со статьей 179 ТК РФ.

2.13. Лицам, получившим уведомление о сокращении, не менее чем за два месяца предоставляются 4 часа в неделю освобождения от работы с оплатой по среднему заработку для трудоустройства.

2.14. При увольнении, в связи с назначением страховой пенсии при достижении пенсионного возраста, Работодатель выплачивает работнику пособие в размере, согласованном с Первичной профсоюзной организацией работников ГПОУ ОПТ, но не менее 1000 рублей.

2.15. Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста Работников по специальности в соответствии с программой развития техникума. При направлении Работников на стажировку или курсы повышения квалификации, за ним сохраняется средняя заработная плата.

2.16. Преподаватели и другие категории Работников реализуют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности в соответствии с Уставом техникума.

2.17. Работники имеют право на обращение в аттестационную комиссию учредителя техникума с целью присвоения им квалификационной категории в соответствии с установленными квалификационными требованиями по должностям для работников образовательных организаций.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Для ведения учебных занятий в Техникуме устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя. Рабочее время педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (преподаватели) определяется установленной педагогической нагрузкой, учебным расписанием и планами проведения организационных, учебных и воспитательных мероприятий.

Начало занятий - 8-00.

Окончание занятий – 15-10.

О начале и окончании каждого урока преподаватели и учащиеся извещаются звонком.

Для педагогических работников Техникума, осуществляющих учебный процесс норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

3.1.1. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

3.1.2. Предварительную учебную нагрузку педагогических работников устанавливает Работодатель до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:

- объем учебной нагрузки устанавливается исходя из принципов преемственности с учетом квалификации преподавателей и объема учебной нагрузки по дисциплине;
- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;
- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно только по личному заявлению работника.

Окончательная учебная нагрузка педагогических работников утверждается приказом директора Техникума перед началом учебного года.

Педагогическим работникам, выполняющим не более одной педагогической ставки (720 часов в год), предусматривается дополнительный свободный день в неделю (кроме общего выходного дня) для методической работы и повышения квалификации.

За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

3.2. Для мастеров производственного обучения, а также педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс: методиста, педагога-психолога, педагога-организатора, педагога дополнительного образования, педагога-библиотекаря, социального педагога, руководителя физического воспитания устанавливается 5-ти дневная (36 часов в неделю) рабочая неделя.

время начала работы: **с понедельника по четверг** – 07-48 часов;

время окончания работы: **с понедельника по четверг** 15-35 часов;

время начала работы: **в пятницу** – 07-48 часов;

время окончания работы: **в пятницу** 15-10 часов.

3.3. Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала (исключение повар) Техникума устанавливается 5-ти дневная (40 часов в неделю) рабочая неделя.

время начала работы: **с понедельника по четверг** – 07-45 часов;

время окончания работы: **с понедельника по четверг** 16-30 часов;

время начала работы: **в пятницу** – 07-45 часов;

время окончания работы: **в пятницу** 15-15 часов.

3.4. Для повара устанавливается 5-ти дневная (40 часов в неделю) рабочая неделя.

время начала работы: **с понедельника по пятницу** – 06-45 часов.

время окончания работы: **с понедельника по пятницу** 15-15 часов;

3.5. Отдельным работникам может устанавливаться режим гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Администрация обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других). Режим гибкого рабочего времени устанавливается в трудовом договоре при его заключении, либо впоследствии (посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору).

3.6. Администрация обязана организовать точный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. Число отработанных работником часов (дней) ежедневно фиксируется в таблице учета рабочего времени, который ведется в

каждом структурном подразделении лицами, назначенными ответственными за ведение табеля приказом директора.

Порядок ведения табеля учета рабочего времени утверждается приказом директора.

3.7. Запрещается в рабочее время отвлекать работников от их непосредственной работы, созывать собрания, заседания, совещания по вопросам, не связанным с работой.

3.8. Под «временем отдыха» понимается время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

3.9. Перерывы для отдыха и питания.

В течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут с 12-00 часов до 12-30 часов, который в рабочее время не включается.

Исключение педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс (преподаватели). Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены) перерыв для приёма пищи не устанавливается. Работодатель обеспечивает им возможность приёма пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этого помещении (столовой).

3.10. Выходные дни.

3.10.1. Для всех работников Техникума устанавливается два выходных дня: суббота, воскресенье.

3.10.2. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями. Правительство РФ переносит выходные дни, совпадающие с нерабочими праздничными днями, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

3.11. Нерабочие праздничные дни.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час.

3.12. Отпуска.

3.12.1. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.

Отдельным категориям работников отпуск предоставляется продолжительностью:

56 календарных дней – педагогическим работникам;

31 календарный день – работникам моложе 18 лет;

30 календарных дней – инвалидам;

3.12.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется один раз в течение года работы работника в Техникуме, считая со дня поступления на работу, то есть один раз в рабочем году.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 Трудового кодекса РФ (за исключением периода отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

3.12.3. Работникам, занятым на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень профессий (должностей) и подразделений, работа в которых непосредственно связана с вредными и (или) опасными условиями труда, тяжелыми работами и дает право на сокращенное рабочее время, установление доплаты к должностному окладу (ставке) и иные гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством, периодически утверждается директором Техникума по результатам специальной оценки условий труда.

Продолжительность отпуска не может быть менее семи календарных дней.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.12.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (т.е. не позднее 17 декабря). График отпусков обязателен как для администрации, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за 2 недели до его начала. Обязанность известить работников о времени начала отпуска возлагается на руководителей структурных подразделений, в подчинении которых находятся указанные работники.

При составлении графика необходимо учитывать, что отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.12.5. Работникам, работающим в Техникуме на условиях внешнего совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, в связи с этим указанные работники в срок не позднее 10 декабря каждого года могут предоставить администрации документ с основного места работы о запланированном периоде отпуска и/или соответствующее заявление.

3.12.6. Работникам, работающим на условиях внутреннего совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск планируется и предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

3.12.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Техникуме. По соглашению между работником и администрацией отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев, а в следующих случаях предоставляется (по заявлению работника) в обязательном порядке:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;

работникам в возрасте до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

мужу – в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам.

3.12.8. По соглашению между работником и администрацией отпуск может быть разделен на части.

При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Письменное соглашение о разделении отпуска на части может быть заключено как до утверждения графика отпусков на очередной календарный год, так и в течение календарного года действия графика отпусков.

В случае если инициатором разделения отпуска на части выступает работник, он вправе подать соответствующее заявление на имя директора. В заявлении должна быть отражена просьба работника о разделении отпуска на части, причины, побудившие работника просить о разделении отпуска на части, а также указаны: количество частей отпуска, их продолжительность и конкретные даты предоставления отдельных частей. Наличие на заявлении визы непосредственного руководителя указанного работника (с указанием мотивов удовлетворения просьбы работника или отказа в ее удовлетворении) является обязательным.

3.12.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.12.10. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, отзыв из отпуска допускаются в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.12.11. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Работник в этом случае вправе отозвать свое заявление об

увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник).

3.12.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и администрацией. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней и другим категориям работников) администрация обязана предоставлять такой отпуск.

3.12.13. Работодатель гарантирует в случае смерти близких родственников работника предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск из расчета среднего заработка продолжительностью до трех рабочих дней, без учета времени в пути, которое оплате не подлежит.

3.12.14. В Техникуме установлен пропускной режим, в соответствии с которым вход в административные здания работников Техникума осуществляется по пропускам.

Работники Техникума, не имеющие при себе указанных пропусков, а также иные лица могут входить в административные здания Техникума по разовым пропускам, выдаваемым только при наличии документа, удостоверяющего личность входящего.

В случае отсутствия необходимого документа вход в здание Техникума запрещается.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда Работников осуществляется в размерах и на условиях, устанавливаемых Учредителем Техникума в лице Министерства образования и науки Кемеровской области и Положением об оплате труда работников ГПОУ ОПТ, ст. 144 ТК и Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 N 120 (ред. от 31.01.2020) «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений».

4.2. В области оплаты труда стороны договорились:

4.2.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.2.2. Выплату заработной платы производить с выдачей (в т.ч. по письменному заявлению с направлением на электронную почту) каждому Работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей причитающейся Работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей суммы, подлежащей выдаче.

4.2.3. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц: не позднее 15 и 30 числа по письменному заявлению Работника на личный счет в банке путем ее безналичного перечисления.

4.2.4. Работодатель мобилизует все финансовые средства для своевременной выплаты заработной платы Работникам. В исключительных случаях вопрос о разовом переносе срока выплат решается Работодателем по согласованию с Первичной профсоюзной организации работников ГПОУ ОПТ.

4.2.5. Работник имеет право в соответствии со статьей 142 ТК РФ приостановить работу в связи с задержкой выплаты заработной платы по основному месту работы.

Работник вправе продолжать работать на условиях совместительства без каких-либо ограничений продолжительности рабочего времени.

4.3. Вопрос о системе, по которой производится оплата труда работника, ее размер, виды и размер доплат и компенсаций решается Работодателем и Работником при заключении им трудового договора.

4.4. Заработная плата Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

4.5. Формирование фонда оплаты; условия оплаты по трудовому договору, за совмещение профессий, совместительство; условия почасовой оплаты; надбавки и доплаты различного характера регламентируются Положением об оплате труда работников ГПОУ ОПТ.

4.6. Работодатель отказывается от какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.7. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям не являются временем простоя для педагогических работников. Указанные периоды для педагогических работников являются рабочим временем, в течение которого выполняются другие обязанности.

4.8. Работникам Техникума выплачиваются доплаты и надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, замещение временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. Оплата труда руководящих и других Работников за преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо основной работы производится дополнительно на условиях и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

4.10. Привлечение к работе преподавателей и других категорий Работников в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях в соответствии с действующим законодательством о труде, по приказу Работодателя с письменного согласия Работника. При этом по согласованию с Работником ему предоставляется либо другой день отдыха, либо производится оплата не менее чем в двойном размере.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях, установленных статьей 165 ТК РФ.

5.2. Настоящим Договором предусмотрены дополнительные льготы и гарантии.

5.2.1. По личному заявлению Работника предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 3-х календарных дней в случаях:

- смерти близких родственников (супруга(и), детей, своих родителей, родных братьев и сестер, бабушки и дедушки);
- собственной свадьбы.

5.2.2. Работнику, предоставившему путевку на санаторно-курортное лечение, Работодатель переносит очередной отпуск (или часть отпуска) на срок действия путевки. Работодатель обязуется снять полностью учебную нагрузку преподавателю на весь срок действия путевки в соответствии с личным заявлением.

5.2.3. Работникам предоставляются в бесплатное пользование, спортивные объекты, спортивные залы техникума, согласно утвержденного расписания.

5.2.4. Работодатель обязуется выплачивать материальную помощь в случае смерти Работника Техникума от общего заболевания или несчастного случая в быту семье умершего; Работнику в случае смерти члена семьи (супруга(и), детей, родителей работника) в размере, согласованном с Советом, но не менее 1000 руб.

5.2.5. Работодатель обязуется выплачивать материальную помощь Работникам в связи с тяжелыми заболеваниями на основании их личного заявления и решения Первичной профсоюзной организации работников ГПОУ ОПТ в размере, с ним согласованном.

5.2.6. С учетом мнения Первичной профсоюзной организации работников ГПОУ ОПТ Работодатель применяет меры морального и материального поощрения Работников, в том числе:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- награждение ценным подарком;
- представление к награждению областными, отраслевыми и государственными наградами.

5.3. Работодатель организует работу столовой и буфета с учетом необходимого качества блюд и количества посадочных мест. Работодатель совместно с Первичной профсоюзной организации работников ГПОУ ОПТ осуществляет контроль за работой столовой.

5.4. Работодатель оказывает содействие в деятельности общественной организации Совета ветеранов техникума.

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми Работниками индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности производства, увеличения доходов Техникума как источника экономической стабильности, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства:

6.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность Техникума. Обеспечить необходимые условия труда для нормальной и эффективной деятельности Работников.

6.2. Ответственность за состояние условий труда и его охрану в Техникуме.

6.3. Охрана и улучшение условий труда Работников является одним из приоритетных направлений расходования средств Техникума.

Работодатель гарантирует выделение на мероприятия по улучшению условий и охрану труда не менее 0,2% эксплуатационных расходов.

6.4. В трудовом договоре (контракте) Работника должны быть указаны достоверные характеристики условий труда, льготы Работникам за работу в неблагоприятных условиях труда.

6.5. Работодатель обеспечивает в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами охраны труда тепловой режим в помещениях техникума. При его нарушении (при температуре воздуха: в учебных кабинетах, лабораториях – 18-20°C при

обычном остеклении и 19-21°C – при ленточном остеклении; в учебных мастерских – 15-17°C; в актовом зале, лекционной аудитории – 18-20°C; в кабинетах информатики – оптимальная 19-21°C, допустимая 18-22°C; в спортзале и комнатах для проведения секционных занятий – 15-17°C; раздевалке спортивного зала – 19-23°C; в рекреациях – 16-18°C; в библиотеке – 17-21°C; в вестибюле и гардеробе – 16-9°C) стороны договорились, что руководители структурных подразделений вносят предложения о сокращении или отмене занятий или работы в таких помещениях.

6.6. Работодатель гарантирует каждому Работнику предоставление полной информации о фактических условиях труда на его рабочем месте и о нормативных требованиях к условиям работы. Информация должна предоставляться не позднее трех рабочих дней с момента сделанного запроса.

6.7. В случае невозможности обеспечения Работодателем безопасных условий труда, Работник имеет право отказаться от выполнения работ при условии возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья, поставив в известность в письменной форме Работодателя и Первичную профсоюзную организацию работников ГПОУ ОПТ.

За время простоя по этой причине Работнику сохраняется оплата не менее 2/3 средней заработной платы.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

6.8. В условиях недостаточного финансирования Работодатель обязуется выполнять в первую очередь ремонтные работы помещений и оборудования, непосредственно обеспечивающие безопасность труда и охрану здоровья Работников.

6.9. Работодатель гарантирует:

- по окончании календарного года совместно с Педагогическим советом проводить анализ производственного травматизма и профзаболеваний с разработкой мер по предупреждению их и выполнению этих мер;

- в течение пяти рабочих дней рассматривать и принимать меры по выполнению предложений Педагогического совета.

6.10. Решения Первичной профсоюзной организации работников ГПОУ ОПТ по вопросам безопасности и охраны труда обязательны для рассмотрения Работодателем в течение 7 календарных дней и письменного ответа о принятых мерах.

6.11. Ежегодное выделение средств на приобретение медикаментов для медпункта техникума в смете доходов и расходов предусматривать в сумме не менее 5000 руб.

6.12. Проведение обязательных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников.

Не допускать Работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.13. Работники обязуются соблюдать требования охраны труда и техники безопасности, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, локальными нормативными актами, а также Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.14. Порядок проведения расследования и учета несчастных случаев на производстве определяется ТК РФ.

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания Работодателем факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составления соответствующего акта, несогласия пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом – лиц, состоящих на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), с содержанием акта о несчастном случае рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд. В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения Работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

6.15. Работодатель обязуется проводить вводный инструктаж и, обеспечить рабочие места инструкциями по охране труда.

6.16. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Работодатель и Первичная профсоюзная организации работников ГПОУ ОПТ признают, что достижение социального партнерства между сторонами, ответственными за выполнение Договора, является необходимым условием создания между ними отношений взаимного уважения и доверия.

7.1. Работодатель признает, что Первичная профсоюзная организации работников ГПОУ ОПТ в лице ее действующего председателя является представительным органом трудового коллектива, выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов Работников, которые уполномочили его подписать от их имени данный Договор. В связи с этим Работодатель признает особые права Совета по сравнению с другими общественными формированиями.

7.2. Первичная профсоюзная организации работников ГПОУ ОПТ осуществляет контроль за правильным применением трудового законодательства и Договора.

7.3. Работодатель обязуется решать с участием Первичной профсоюзной организации работников ГПОУ ОПТ следующие вопросы:

- формирование и расходование средств в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива;
- решение вопросов ликвидации, реорганизации, сокращения численности или штатов;
- определение основных направлений деятельности;
- рассмотрение и утверждение локальных актов;
- увольнение по инициативе администрации в соответствии со ст. 81 ТК РФ.

7.4. Работодатель признает право Первичной профсоюзной организации работников ГПОУ ОПТ на информацию по следующим вопросам:

- о финансовом состоянии Техникума;
- о мероприятиях по внедрению новых технологий, технических средств;
- о предполагаемом сокращении рабочих мест;
- о состоянии условий труда на рабочих местах;

- о состоянии заболеваемости;
- о предполагаемых изменениях в оплате труда;
- о проводимых и намечаемых мероприятиях по улучшению жилищно-бытовых и социальных условиях сотрудников;
- о вакансиях.

Первичная профсоюзная организации работников ГПОУ ОПТ запрашивает интересующую его информацию письменно, согласует с Работодателем срок предоставления информации, который не может превышать 1 месяца.

7.5. По предложению Первичной профсоюзной организации работников ГПОУ ОПТ Работодатель создает постоянные или временные паритетные комиссии для рассмотрения тех или иных экономических, трудовых или социальных вопросов, и также вопросов, связанных с заключением коллективного договора.

7.6. Первичная профсоюзная организации работников ГПОУ ОПТ вправе проводить собрания (конференции) трудового коллектива в нерабочее время. Работодатель обязан бесплатно предоставить Первичной профсоюзной организации работников ГПОУ ОПТ по ее письменному запросу помещение для их проведения.

7.7. Члены Первичной профсоюзной организации работников ГПОУ ОПТ пользуются по сравнению с другими работниками правами и льготами, а именно, правом на защиту Первичной профсоюзной организации работников ГПОУ ОПТ в случае увольнения или индивидуального трудового спора.

7.8. Руководители структурных подразделений имеют право освобождать Работников от основной работы для выполнения общественных поручений и работ по улучшению условий быта Работников в Техникуме с сохранением среднего заработка и существующих для данного работника льгот.

7.9. Первичная профсоюзная организации работников ГПОУ ОПТ содействует:

- выполнению экономических показателей Техникума, повышению качества работы по предоставлению образовательных услуг;
- укреплению трудовой дисциплины, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, требований, правил, инструкций по охране труда;
- осуществлению программы развития Техникума, в том числе социальной, организации помощи неработающим пенсионерам ветеранам техникума;
- при условии выполнения Работодателем обязательств, предусмотренных Договором, Первичная профсоюзная организации работников ГПОУ ОПТ не организует забастовок работников и членов Первичной профсоюзной организации работников ГПОУ ОПТ, а также воздерживается от организаций акций протеста, приводящих к нарушению учебного процесса или наносящих ущерб Техникуму.

7.10. Первичная профсоюзная организации работников ГПОУ ОПТ признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый. Стороны имеют право продлить действие настоящего договора на срок не более трех лет.

8.2. Изменения и дополнения Договора в течение его срока действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ для его заключения. С

инициативой о внесении изменений и дополнений может выступать любая из сторон, вторая сторона не позднее семи календарных дней после получения уведомления обязана начать переговоры. В случае если стороны не пришли к согласию, составляется протокол разногласий, и вопрос разрешается в соответствии с действующим законодательством.

8.3. Стороны, подписавшие Договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

8.4. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление Договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации. Условия Договора, ухудшающие положения работников, не действительны и не подлежат применению.

8.5. Контроль за выполнением Договора осуществляется участвующими в нем сторонами, их представителями и соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

8.6. Споры, связанные с соблюдением условий Договора, разрешаются в соответствии с ТК РФ.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ

(в соответствии с Постановлением коллегии Администрации
Кемеровской области № 40 от 13.02.2006 г., в редакции Постановления коллегии Администрации
Кемеровской области № 258 от 07.07.2008 г.)

Должность	Продолжительность дополнительного отпуска
Заместитель директора по АХР	10
Главный бухгалтер	10
Бухгалтер по заработной плате	6
Фельдшер	6

