

ГБСУ КО ПОО «Советский техникум интернат»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБСУ КО ПОО «Советский техникум интернат»

№ 02.39.10.08.92000.92200.00474
на 2016-2019 года

(Протокол № 17 Общего собрания от «15» 03 2016 года)

Коллективный договор ГБСУ КО ПОО
«Советский техникум интернат»
Прошел уведомительную регистрацию в
ОГКУ «Центр социальной поддержки населения»

От 28.03.2016 года

за № 02.39.10.08.92000.92200.00474

Начальник Советского отдела
ОГКУ «Центр социальной поддержки населения»



А.И. Калинин

Калининградская область, г. Советск
2016 год

Оглавление

| | |
|--|------------|
| Раздел 1. Общие положения | стр. 3-5 |
| Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений | стр. 5-8 |
| Раздел 3. Трудовой договор | стр. 8-11 |
| Раздел 4. Обеспечение занятости | стр. 11-12 |
| Раздел 5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников | стр. 12 |
| Раздел 6. Рабочее время и время отдыха | стр. 12-15 |
| Раздел 7. Оплата и нормирование труда | стр. 16-19 |
| Раздел 8. Условия работы, охрана труда и экологическая безопасность | стр. 19-20 |
| Раздел 9. Социальные гарантии работникам | стр. 20 |
| Раздел 10. Гарантии деятельности. | стр. 20 |
| Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора | стр. 20-21 |
| Раздел 12. Заключительные положения. | стр. 21-22 |

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между **Работодателем** ГБСУ КО ПОО «Советский техникум интернат», в лице **директора Луценко Елены Геннадьевны** (далее – Работодатель), и **Работниками** учреждения ГБСУ КО ПОО «Советский техникум интернат», в лице **председателя Органа общественной самодеятельности** (далее по тексту – ООС) **Лисовской Н.М.**

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), Устава ГБСУ КО ПОО «Советский техникум интернат», Отраслевым соглашением «О регулировании социально-трудовых отношений, работников областных государственных учреждений социального обслуживания населения Калининградской области на 2015-2017 года», и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (*ст. 40 ТК РФ*).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя (*ст. 41 ТК РФ*).

1.4. Сторонами договора являются:

- работники техникума-интерната – в лице представителей
- работодатель – в лице директора техникума-интерната, действующего на основании Устава.

1.5. Стороны договорились при заключении коллективного договора руководствоваться следующими принципами:

- соблюдением норм законодательства;
- равноправия и полномочия сторон;
- свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание договора;
- добровольности принятия обязательств;
- систематичности контроля.

1.6. Условия договора, ухудшающие положения работников по сравнению с действующим законодательством, недействительны.

1.7. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников техникума-интерната. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем техникума-интерната.

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

1.9. При смене формы собственности техникума-интерната коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации техникума-интерната коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Настоящий договор заключен на три года, вступает в силу с момента подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие договора на срок не более трех лет. В

течение срока действия данного договора в него по взаимной договоренности стороны могут вносить изменения и дополнения.

1.12. Контроль выполнения договора осуществляется сторонами, подписавшими его. Комиссия по контролю за выполнением коллективного договора организует и осуществляет контроль выполнения коллективного договора.

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию. Работодатель гарантирует предоставление проверяющей стороне всю имеющуюся информацию, необходимую для оценки результатов его выполнения.

1.13. Договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства, устанавливает минимальные социальные гарантии работникам техникума-интерната и не ограничивает право директора техникума-интерната в расширении этих гарантий за счет средств техникума-интерната.

1.14. Стороны, подписавшие коллективный договор, пришли к соглашению:

- В период действия коллективного договора работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положение работников по сравнению с оговоренными в нем условиями, не проводит экономически и социально необоснованных массовых увольнений;
- Орган общественной самодеятельности при возникновении разногласий по соблюдению администрацией норм трудового законодательства и условий коллективного договора разрешает их путем переговоров.

1.15. Содержание и структура коллективного договора определена сторонами и включает взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплаты пособий и компенсаций;
- возмещения расходов по служебным командировкам;
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- охрана здоровья работников в техникуме-интернате;
- гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением;

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права при составлении которых работодатель учитывает мотивированное мнение Органа общественной самодеятельности:

- правила внутреннего распорядка;
- положение об оплате труда;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, санитарно – гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.17. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- учет мнения Органа общественной самодеятельности (по согласованию);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе техникума-интерната, внесении предложения по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.18. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собраниях (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.19. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.20. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.21. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимается по согласованию) Органа общественной самодеятельности:

1.21.1. Правила внутреннего трудового распорядка – Приложение №1;

1.21.2. Положение об оплате труда и премировании – Приложение №2;

1.21.3. Перечень профессий и должностей занятым на работах с ненормированным рабочим днем, работа на которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск – Приложение №3;

1.21.4. Перечень работ, при выполнении которых работники бесплатно обеспечиваются специальной одеждой и обувью в ГБСУ КО ПОО «Советский техникум интернат» – Приложение №4;

1.21.6. Перечень работ и должностей, которым предусмотрена бесплатная выдача смывающих и (или) обезвреживающих веществ – Приложение №5;

1.21.7. Перечень санитарной одежды для работников медицинской службы ГБСУ КО ПОО «Советский техникум-интернат» - Приложение №6.

1.22. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора – для всех участников настоящего договора.

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и новых методов, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях **Работодатель обязуется:**

2.2.1. Добиваться успешной деятельности техникума-интерната, повышения дисциплины труда, профессионального уровня работников, не допускать снижения должностных окладов ниже действующих;

2.2.2. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами;

2.2.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.2.4. При необходимости - проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.

2.2.5. Предоставлять Органу общественной самодеятельности информацию о выполнении социально-экономических показателей;

2.2.6. Предоставлять по требованию Органа общественной самодеятельности отчет о выполнении обязательств по коллективному договору;

2.2.7. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Органа общественной самодеятельности в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.8. Сотрудничать с Органом общественной самодеятельности в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.2.9. Учитывать мнение Органа общественной самодеятельности при разработке проектов текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.10. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих органов по устранению нарушений

законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.11. Не допускать необоснованных сокращений работников.

2.2.16. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии техникума-интерната следующие категории работников:

- временно нетрудоспособных и находящихся в отпуске (ст. 81 ТК РФ);
- беременных женщин и женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам (ст. 261 ТК РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
- женщин, воспитывающих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- одиноких матерей или других лиц, воспитывающих ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) (ст. 261 ТК РФ).

2.2.17. При экономической необходимости сокращения численности (штатов) работодатель вначале использует следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение временных работников и совместителей;
- сокращение численности административно – управленческого персонала и расходов на него;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение внутренне организационных переводов высвобождаемых работников на вакантные места с их письменного согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям.

2.2.18. Работодатель в целях повышения эффективности труда и поощрения работников, состязательности между ними за внесение существенного вклада в рост престижа техникума-интерната и его финансовой стабильности организует и проводит:

- выдвижение кандидатур для занесения на доску почета техникума;
- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами;
- профессиональные конкурсы преподавателей и мониторинг индивидуального рейтинга сотрудников и преподавателей;
- рейтинг отделений, цикловых комиссий, предметных объединений, отделов и служб;
- выдвижение кандидатур для морального и материального поощрения в техникуме.

2.3. Орган общественной самодеятельности обязуется:

2.3.1. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (*глава 30 ТК РФ*);

2.3.2. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (*ст. 29 ТК РФ*);

2.3.3. Добиваться от работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с ООС (*ст. 372 ТК РФ*);

2.3.4. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (*ст. 41 ТК РФ*);

2.3.5. Выражать свое мнение при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.6. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.7. Вносить предложения работодателю по совершенствованию управления техникумом-интернатом, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ

социально-экономического развития организации и ее кадровой политики, экономическому и трудовому соревнованию, способствующему более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.8. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;

2.3.9. Осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда или инспекцию труда контроль за соблюдением правил охраны труда;

2.3.10. Участвовать в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.4. Работники обязуются:

2.4.1 Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору; (*часть вторая ст. 21 ТК РФ*);

2.4.2 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (*ст. 21 ТК РФ*);

2.4.3 Бережно относиться к имуществу работодателя;

2.4.4 Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.5 Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;

2.4.6 Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное функционирование техникума-интерната, и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.7 Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории техникума-интерната, соблюдать установленный порядок сохранности материальных ценностей и документов;

2.4.8 Эффективно использовать служебное оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.9 Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации и проживания в общежитии.

2.4.10. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4. Принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке;

2.6. Орган общественной самодеятельности имеет право:

2.6.1 Получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации техникума-интерната;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами;

2.6.2 Вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.6.3 Свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4 Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, и другие виды практической помощи членам Органа общественной самодеятельности.

2.7. Работники имеют право на:

2.7.1 Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2 Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3 Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.7.4 Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5 Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6 Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

2.7.7 Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8 Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.7.9 Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10 Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через ООС, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11 Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12 Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключенного в письменном виде.

3.2. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом техникума-интерната и настоящим коллективным договором. Один экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, второй - хранится в отделе кадров. При этом получение работником экземпляра трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору должно подтверждаться подписью работника на всех экземплярах.

3.3. О введении изменений существенных условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, ст.162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда и премировании (Приложение №2 к настоящему договору)..

3.4. Трудовые договоры для различных категорий работников техникума-интерната разрабатываются непосредственным руководителем техникума-интерната, совместно с отделом кадров в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Подбор и расстановка кадров осуществляется работодателем самостоятельно в соответствии с трудовым законодательством РФ и Уставом ГБСУ КО ПОО «Советский техникум интернат».

3.5. При найме работников, заключении с ними трудового договора, работодатель обязан ознакомить их с правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией и иными локальными актами, действующими в ГБСУ КО ПОО «Советский техникум интернат».

3.6. Преподаватели, работники различных подразделений имеют право свободно распоряжаться своими способностями, заключать коллективные и индивидуальные договоры с работодателем и другими организациями на выполнение конкретных работ.

3.7. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ расторгнуть его досрочно, предупредив администрацию в письменной форме не позднее, чем за две недели.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законодательства о труде, Коллективного договора, условий трудового договора, Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

3.8. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами.

3.9. Преподаватели, и другие работники, заключившие срочный договор, могут расторгнуть его досрочно при наличии следующих уважительных причин:

- в случае болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору;
- нарушения работодателем законодательства о труде, коллективного договора, условий трудового договора;
- изъявления желания женщины перейти на другую работу по месту жительства в период беременности или до достижения ребенком возраста 3 лет;
- перевода одного из супругов на работу в другую местность;
- переезда к месту жительства одного из супругов.

3.10. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе с указанием объема учебной нагрузки, режима и продолжительности рабочего времени, льготы и компенсации положенные работнику, исходя из его трудовых функций и возможностей.

3.11. Условия трудового договора могут быть изменены только по обоюдному соглашению сторон и в письменной форме.

3.12. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда:

- изменение числа групп или количества обучающихся;
- изменение количества часов работы по учебному плану;
- проведение эксперимента;
- изменение сменности работы учреждения;
- изменение образовательных программ;
- при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции, работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст. 74 ТК РФ).

3.13. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее 2 месяцев, а в случаях массового высвобождения работников учреждения – не позднее 3 месяцев, предоставить в ООС:

- проекты приказов о сокращении численности и штатов;
- планы-графики высвобождения работников (с разбивкой по месяцам);
- список сокращаемых должностей и работников;
- перечень вакансий;
- предлагаемые варианты трудоустройства, а также иные действия и мероприятия в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.14. Критерии массового увольнения устанавливаются Калининградским областным трехсторонним соглашением, между территориальными организациями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Калининградской области на 2015-2017 годы.

Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости массового высвобождения работников в техникуме-интернате, руководствуясь ст. 81- 82 ТК РФ и в том числе дополнительными требованиями:

3.14.1. Рассматривать на совместных заседаниях администрации и Органа общественной самодеятельности - все вопросы, связанные с сокращением штатов, вызванные изменением структуры техникума-интерната, его реорганизацией.

3.14.2. Орган общественной самодеятельности вправе решать вопрос о преимущественном оставлении работника на работе в ситуации сокращения должности или численности штата.

3.14.3. Обеспечивать: перевод на другую работу в учреждении с учетом деловых качеств и профессиональных знаний работника при наличии вакантных мест, предоставление сотрудникам, получившим уведомление о сокращении;

3.14.4. Проинформировать органы службы занятости согласно п. 2 ст. 25 с изменениями ФЗ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ».

3.14.5. При наличии финансовых возможностей преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) предоставляется работникам в соответствии со ст. 179 ТК РФ и в том числе:

- Работникам предпенсионного возраста (за 3 – 5 лет до наступления права на пенсию по возрасту);
- Проработавшим в ГБСУ КО ПОО «Советский техникум интернат» 15 и более лет;
- Одиноким матерям или родителям (опекунам) в неполных семьях, воспитывающих детей до 16 лет, детей – инвалидов до 18 лет.

3.14.6. Работодатель в случае массового высвобождения работников, должен обеспечивать следующие социально-экономические гарантии:

- предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы, с сохранением заработной платы, работникам получившим уведомление об увольнении (ст. 81 ТК РФ);
- трудоустраивать в первоочередном порядке, в счет установленной квоты, ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

3.15. Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст. 74 ТК РФ).

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

3.17. В целях соблюдения положений настоящего договора, и действующего трудового законодательства РФ, стороны договорились, что обязуются:

3.17.1. Работодатель обязуется:

3.17.1.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора;

3.17.1.2. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ);

3.17.1.3. Изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-76 ТК РФ);

3.17.1.4. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от основной работы, а также направлении работников на переподготовку.

3.17.1.5. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение;

3.17.1.6. Определять условия, формы и порядок проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров;

3.17.2. Орган общественной самодеятельности обязуется:

3.17.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.17.2.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей ООС;

3.17.2.3. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.17.2.4. Предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Обеспечение занятости

4.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем на новый учебный год, исходя из количества часов по учебному плану, программам, наполняемостью обучающихся по преподаваемой педагогом дисциплине, других конкретных условий в учреждении, с учетом мнения (и по согласованию) с Органом общественной самодеятельности.

4.2. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях предусмотренных ФЗ N 273 от 29.12.2012 "Об образовании в Российской Федерации".

4.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году, по инициативе работодателя за исключением, изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с:

- уменьшением количества часов по учебным планам и учебным графикам;

-сокращением количества обучающихся, групп, и сокращением количества групп.

4.4. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем ставка заработной платы.

4.5. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в длительном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, утверждается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

4.6. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни – не планируется.

4.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течении учебного года, по сравнению учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, или в других нормативных локальных актах работодателя, возможны только:

4.7.1. по взаимному согласию сторон;

4.7.2 по инициативе работодателя, в случаях:

- уменьшения количества часов по учебному плану и программам;
- сокращения количества групп;
- 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 1 месяца в течение календарного года), в этих случаях для изменения учебной нагрузки – согласие работника не требуется;
- возвращения на работу преподавателя после длительного отпуска;
- простоя, когда работникам поручается, с учетом их специальности и квалификации, другая работа на все время простоя на срок не более одного месяца (отменой занятий в связи с погодными условиями, карантинном и в других случаях);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу сотрудника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.8. Работодатель обязан, создавать работникам условия, необходимые для соблюдения трудовой дисциплины труда, в том числе обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнении ими трудовых обязанностей, обеспечивать бытовые нужды работников.

Раздел 5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд техникума-интерната (ст. 196 ТК РФ).

5.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, на каждый календарный год, с учетом перспектив техникума-интерната.

5.2.1 Для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе его специальности;
- оплатить работнику 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), если работник направляется в другую местность;
- предоставлять гарантии и компенсации предусмотренными статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ, также работникам получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучен вторым профессиям.

Раздел 6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, которые утверждаются работодателем с учетом мнения (по согласованию) Органа общественной самодеятельности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для не педагогических работников устанавливает 40 - часовую рабочую неделю, для педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

6.2.1 Ненормированный рабочий день – особый режим работы в соответствии, с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).

6.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников, устанавливается с учетом:

- норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы;
- объемов учебной нагрузки педагогов;
- выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

6.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

6.5. Составление расписаний занятий осуществляется с учетом рационального использования - рабочего времени преподавателя, по возможности, не допускающего перерывов между занятиями.

6.6. Часы свободные от проведения занятий, дежурств, участия в различных мероприятиях учреждения, которые предусмотрены Планом работы – преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

6.7. Для медицинских работников учреждения – устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не превышающая 39 часов в неделю.

6.8. Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не превышающая 35 часов в неделю.

6.9. По письменному заявлению работника для ухода за детьми-инвалидами предоставляются не более 5 (пяти) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст.262 ТК РФ)

6.10. Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с советом трудового коллектива. В учреждении для отдельных должностей работников вводится ненормированный рабочий день (Приложение № 3).

6.11. В период каникул педагогический коллектив работает согласно положению о режиме рабочего времени педагогических работников техникума.

6.12. Учебная нагрузка преподавателя, работающего на ставку заработной платы, составляет 720 часов в учебном году. Индивидуальная нагрузка преподавателя устанавливается ежегодно в соответствии с квалификационными требованиями, утверждается на заседании педагогического совета, фиксируется в тарификационном списке и не может быть выше 1440 академических часов в учебном году. В период каникул преподавательский состав техникума работает согласно плану работы учреждения.

6.12.1. Учебная нагрузка преподавателя, на следующий учебный год, по инициативе администрации техникума-интерната, может быть снижена менее 720 часов, следующих случаях:

- в случае отсутствия обучающихся (или не укомплектованностью групп) по преподаваемой педагогом дисциплине, и только по истечению учебного года.

6.13. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей устанавливается только для выполнения преподавательской (учебной) работы, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием.

Другая часть педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей преподавателей, предусмотренных Уставом техникума-интерната и Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами преподавателя, и может быть связана с:

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;
- организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;
- организацией и проведением методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой техникума-интерната, директором учреждения;
- самообразованием;
- повышением квалификации.

6.14. Прогоулом для работников, является отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (ст.81 ТК РФ).

6.15. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Выходными днями являются - суббота и воскресенье. Привлечение к работе преподавателей (в частности в сессионный период по графику учебного процесса) и других работников в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях с письменного согласия работника и по приказу директора. При этом по согласованию с работником ему предоставляется либо другой день отдыха, либо производится оплата труда в соответствии с Трудовым законодательством РФ.

6.16. По соглашению между работником и работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

- неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени;
- сменный или гибкий график работы;
- другой индивидуальный режим труда.

6.17. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени (по заявлению):

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом работа с неполным рабочим днем не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.18. Работа по дополнительным трудовым договорам (совместительство) производится в свободное от выполнения основной нагрузки время.

6.19. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска по графику, утвержденном работодателем. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков

определяется ежегодно. График отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

6.20. Выплата средней заработной платы за время отпуска производится накануне ухода в отпуск, но не позднее, чем за три дня до его начала. В случае несвоевременной выплаты отпускных по вине работодателя и бухгалтерии отпуск переносится по заявлению работника на период задержки выплаты отпускных.

6.21. Стороны договорились, что при составлении графика отпусков учитываются следующие требования законодательства:

6.21.1. Обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства ежегодный отпуск может приурочиваться по их желанию ко времени проведения учебных занятий;

6.21.2. Работающим женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется первоочередное право получить ежегодный отпуск в летнее и другое удобное для них время;

6.21.3. Работающим мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены.

6.22. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск, по соглашению работодателя и работника, может быть перенесен на другое время.

6.23. Всем работникам (в том числе работающим по совместительству) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.24. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

6.25. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

6.26. Работникам техникума-интерната имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск, сроком не менее 30 календарных дней.

6.27. Отпуск за первый год работы может предоставляться работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в техникуме-интернате, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению между работодателем и работником отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. В ст.122 Трудового кодекса РФ также определены случаи, в которых работодатель по заявлению работника обязан предоставить оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы.

6.28. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Часть отпуска, превышающая продолжительность ежегодного основного (удлиненного) оплачиваемого отпуска, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.29. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам (Приложение №4), имеющим ненормированный рабочий день.

6.30. Работникам учреждения на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях (для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу, в связи с переездом на новое место жительства, для проводов собственных детей в армию) - до 5 календарных дней.

Раздел 7. Оплата труда

7.1. Заработная плата работников техникума-интерната устанавливается в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами РФ, положением об оплате труда и премировании работников ГБСУ КО ПОО «Советский техникум-интернат», положением о предпринимательской и иной приносящей доход деятельности ГБСУ КО ПОО «Советский техникум-интернат», другими нормативными актами техникума-интерната, условиями трудового договора.

7.2. Положение об оплате труда и премировании работников ГБСУ КО ПОО «Советский-техникум интернат» является приложением к коллективному договору (Приложение № 2).

7.3. Оплата труда работников техникума-интерната осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и включает размеры минимальных должностных окладов работников учебного отделения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры окладов медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденными приказами от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» и от 31 марта 2008 г.

Минимальные размеры окладов работников техникума-интерната, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры окладов профессий работников хозяйственно-обслуживающего отдела устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

7.4. Оплата труда работников техникума-интерната определяется трудовым договором, исходя из условий, результативности, особенностей деятельности техникума-интерната и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда на 2016-2019 годы, осуществляется в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области от 26 декабря 2014 года, трудовым законодательством РФ.

7.5. Размер месячной заработной платы работников, отработавших норму рабочего времени за этот период и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения области, устанавливаемого региональным соглашением о минимальной заработной плате по Калининградской области (регистрационный номер 02.39.00.02.00144 от 26.12.2014 «О минимальной заработной плате в Калининградской области»). Согласно указанного соглашения сумма минимальной заработной платы не может составлять менее 10 000 (десять тысяч) рублей.

7.6. Заработная плата работников техникума-интерната определяется исходя из:

- должностного оклада;
- повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию в зависимости от квалификационной категории педагогических и медицинских работников, присвоенной по результатам аттестации.
- надбавки, для отдельных категорий работников: (за кураторство и классное руководство, за заведование кабинетом и мастерскими, за иные особые условия труда);
- компенсационных выплат при наличии оснований (за работу в ночное время, праздничные дни, за увеличенный объем работы, за совмещение профессий и т.д.);

- стимулирующих выплат (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты);
- других выплат, предусмотренных действующим законодательством, Положением об оплате труда и премировании и другими локальными нормативными актами техникума-интерната.

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

7.7. Работодатель создает условия для оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.

7.8. При введении «эффективного контракта» работодатель заключает в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительные соглашения с работниками в целях конкретизации трудовых функций по соответствующим должностям, установления показателей, критериев, условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера.

7.9. Качественные показатели деятельности устанавливаются на основании Положения об оплате труда и премировании работников ГБСУ КО ПОО «Советский техникум-интернат», согласованного с ООС, выплачиваются после издания приказа Директора техникума-интерната, конкретный размер определен на основании критериальных значений за достигнутые результаты и качество деятельности.

7.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников техникума-интерната в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

7.11. Основная цель выплат из стимулирующего фонда – повышение мотивации работников техникума-интерната на предоставление высококачественной образовательной и социальной услуги и высокое качество выполняемой работы.

7.12. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 25 числа - первая часть заработной платы и 10 числа - окончательный расчет за предыдущий месяц перечислением на расчетный счет (банковскую карту) работника.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Работникам выдаются расчетные листки с 10 по 14 число ежемесячно.

7.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 Трудового кодекса РФ).

7.14. В случае несвоевременной выплаты или неправильного начисления заработной платы работникам виновные лица могут привлекаться к ответственности по результатам служебного расследования в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 142 Трудового кодекса РФ).

7.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 Трудового кодекса РФ).

7.16. Ограничение удержаний из заработной платы регламентируется статьей 137 Трудового кодекса РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении Законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья ст. 155 Трудового кодекса РФ) или простоя (часть третья ст. 157 Трудового кодекса РФ).

7.17. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (включая выплаты из внебюджетных средств), применяемые в организации, независимо от источников этих выплат (ст. 139 Трудового кодекса РФ).

7.18. Доплата за работу в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса РФ) производится в размере 20% должностного оклада (ставки) за каждый час работы с 22 часов до 6 часов.

7.19. Оплата труда работников за совмещение должностей (профессий), исполняющих обязанности временно отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, производится по согласованию работника и работодателя (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

7.20. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам — в размере двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх нормы, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий и праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работникам, работающим по графикам сменности, в нерабочий праздничный день работа оплачивается по графику сменности в двойном размере.

7.21. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

7.21.1. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение) (ст. 282 Трудового кодекса РФ). Продолжительность рабочего времени при работе по совмещению не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совмещению полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совмещению не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (за другой учетный период), установленный для соответствующих категорий работников (ст. 284 Трудового кодекса РФ).

7.21.2. Работа, производимая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, как на основной работе, так и по совмещению, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период - считается сверхурочной (ст. 99 Трудового кодекса РФ), и оплачивается за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени,

отработанного сверхурочно (ст. 152 Трудового кодекса РФ).

7.21

3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления бюджетных средств на счет техникума-интерната несет руководитель учреждения.

Раздел 8. Условия работы, охрана труда и экологическая безопасность

8.1. Охрана труда – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и др. мероприятия.

8.2. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, и санитарно-гигиенического благополучия.

8.3. Охрана и улучшение условий труда преподавателей, сотрудников и обучающихся техникума-интерната является одним из приоритетных направлений расходования бюджетных средств и доходов от иной деятельности, приносящих доход техникума-интерната. Работодатель ежегодно отчитывается о реализации мероприятий по охране труда с указанием суммы средств.

8.4. Обязанность по обеспечению охраны труда в техникуме-интернате возлагается на работодателя, который обеспечивает необходимые условия труда для нормальной и эффективной деятельности работников.

8.5. На основании Раздела X Трудового кодекса РФ «Охрана труда», Работодатель обязуется:

8.5.1. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками техникума-интерната обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.5.2. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5.3. Обеспечить приобретение и выдачу, за счет собственных средств - специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами (Приложение №5 и Приложение №6).

8.5.4. Обеспечить применение работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.5.5. Обеспечить соответствующие требования охраны труда, и условия труда на каждом рабочем месте.

8.5.6. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

8.5.7. Работодатель обязуется организовывать проведение специальной оценки условий труда (федеральный закон №426-ФЗ от 28.12.2013г.) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения ООС, организовать проверку знаний работников техникума-интерната по охране труда в сроки, установленные нормативно – правовыми актами по охране труда.

8.5.8. Ежегодно организовать проведение периодических медицинских осмотров работников техникума-интерната по договору с медицинской организацией.

8.5.9. Проводить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

8.5.10. Проводить меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

Раздел 9. Социальные гарантии работникам

9.1. Директор техникума-интерната заключает договоры с медицинскими организациями на медицинское обслуживание по обязательному медицинскому страхованию работников организации, при наличии средств может заключать договор по добровольному медицинскому страхованию.

9.2. Работодатель обеспечивает пополнение медицинских аптек в структурных подразделениях техникума-интерната к началу учебного семестра.

9.3. Работодатель совместно с ООС имеет право ходатайствовать перед органами законодательной и исполнительной власти, учредителем, отраслевым министерством о награждении работников техникума соответствующими наградами (грамоты, благодарности администрации города, областного законодательного собрания, Министерства образования РФ, благодарность и почетная грамота министра здравоохранения и соцразвития РФ, министра образования и науки РФ) и о присвоении почетных званий («Заслуженный учитель РФ», «Отличник здравоохранения», «Заслуженный медицинский работник РФ», «Отличник образования» «Почетный работник профессионального образования»).

9.4. Работники техникума-интерната реализуют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. При направлении работников на факультеты и курсы повышения квалификации, на стажировку, за ними сохраняется заработная плата и место работы.

Раздел 10. Гарантии деятельности.

10.1. В целях создания условия для участия Органа общественной самодеятельности, в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе - **Работодатель обязуется:**

10.1.1. Проводить плановые встречи с ООС по вопросам социально-экономического развития – по мере необходимости, и неплановые встречи по инициативе Органа общественной самодеятельности.

10.1.2. Предоставлять Органу общественной самодеятельности информацию о хозяйственной деятельности техникума-интерната, а также другую информацию затрагивающую интересы коллектива, но с письменного согласия самих работников, и в других случаях предусмотренных действующим законодательством.

10.1.3. Предоставлять Органу общественной самодеятельности, по соглашению с администрацией – право проведения собраний в рабочее время, но не ранее чем полчаса до окончания рабочего времени, и выделять для таких собраний – помещения, в заранее оговоренные сроки.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

11.1. Администрация, Орган общественной самодеятельности, подписавшие настоящий коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общих собраниях техникума-интерната.

11.2. Работодатель направляет настоящий коллективный договор в течение 7 (семи) дней, с момента подписания, на уведомительную организацию в соответствующий орган по труду.

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

11.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.5. Рассматривают в срок, предусмотренным нормами действующего трудового законодательства, все возникающие в период действия коллективного договора – разногласия и конфликты, связанные с выполнением настоящего договора.

11.6. Соблюдают установленный законодательством порядок решения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, и с целью предупреждения использования работниками крайней меры их решения – трудовой забастовки.

Раздел 12. Заключительные положения.

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года.

Вступает в силу со дня утверждения на Общем собрании работников, по согласованию с ООС и действует в течение всего срока.

12.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Директором техникума-интерната.

12.3. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, а также в других случаях, связанными с существенными изменениями условий труда и жизни работников техникума-интерната, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения.

12.3.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия – производятся только по взаимному согласию сторон, и в порядке установленном для заключения.

12.4. При смене собственника имущества учреждения, действие коллективного договора сохраняется в течение 3 (трех) месяцев.

12.4.1. Орган общественной самодеятельности обязуется в течение трех месяцев после смены собственника имущества техникума-интерната, начать коллективные переговоры о продлении действия настоящего коллективного договора, или заключении нового.

12.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

12.5.1. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

12.6. Для урегулирования разногласий, стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

12.7. Стороны договорились, что текст настоящего коллективного договора, должен быть доведен работодателем до сведения работников на общем собрании (конференции) трудового коллектива ГБУ КО ПОО «Советский техникум интернат» при его принятии со всеми приложениями.

12.8. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим коллективным договором всех вновь принимаемых на работу сотрудников, до момента заключения с ними трудового договора.



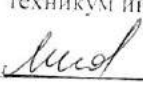
12.9. Работодатель ежегодно отчитывается о выполнении коллективного договора на Общих собраниях работников.

12.10. Контроль ведет представительный орган трудового коллектива (ООС), работодатель (или его представители), и ОГКУ «Центр социальной поддержки населения», Министерства социальной политики Калининградской области.

12.11. При проведении указанного контроля (п.12.11. договора) – представители сторон обязаны предоставить друг другу, а также соответствующим органам по труду, необходимую для этого информацию – не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.12. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

12.13. Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, и действуют до «14» 03 2019 года.

| | |
|---|--|
| <p>От работодателя: Директор ГБСУ КО ПОО «Советский техникум интернат»  Лутценко Е.И.</p>  | <p>От работников учреждения: В лице председателя Органа общественной самостоятельности ГБСУ КО ПОО «Советский техникум интернат»  Лисовская Н.М.</p> |
|---|--|

 Корже О.Н.

«Грошито, пронумеровано и скреплено
печатью 74 (семьдесят четыре) листа»

