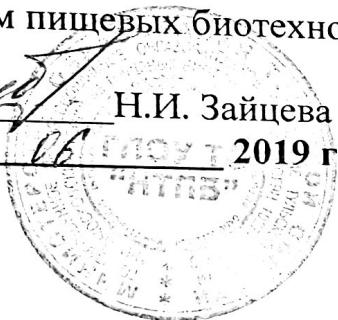


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного профессионального образовательного учреждения
Тульской области
«Новомосковский техникум пищевых биотехнологий»
2019 - 2022 гг.

От работодателя

Директор
государственного профессионально-
го образовательного учреждения
Тульской области «Новомосковский
техникум пищевых биотехнологий»


Н.И. Зайцева
«18» 06 2019 г.



От работников

Председатель первичной профсоюз-
ной организации государственного
профессионального образовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский техникум пище-
вых биотехнологий»


А.В. Гаус
«18» 06 2019 г.



Принят «18» июня 2019 года
на собрании работников государ-
ственного профессионального образо-
вательного учреждения Тульской об-
ласти «Новомосковский техникум
пищевых биотехнологий»

г. Новомосковск
2019 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правовые основы коллективного договора.

Настоящий коллективный договор принят в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Уставом государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Новомосковский техникум пищевых биотехнологий» (далее - Техникум) иными законодательными и нормативными правовыми актами и является основным правовым документом.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения и на повышение взаимной ответственности сторон.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работодатель в лице директора ГПОУ ТО «НТПБ» Зайцевой Наталии Ивановны, именуемого далее «работодатель», и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Гаус Антонины Валерьевны, далее «профком». Профсоюзная организация является единственным полномочным представителем коллектива работников при подготовке проекта коллективного договора и его заключении, в переговорах по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости работников, создания благоприятных условий для осуществления трудовых функций каждым работником и нормальной деятельности коллектива в целом, а также по вопросам отдыха работников.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников ГПОУ ТО «НТПБ» независимо от принадлежности к профсоюзу.

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Техникума, расторжения трудового договора с руководителем Техникума и (или) переизбрания председателя первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Техникума.

1.13. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и соглашениями. Работодатель обязуется не принимать локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

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

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работникам государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Новомосковский техникум пищевых биотехнологий»;
- 3) положение о порядке выплат стимулирующего и компенсационного характера, установление доплат, надбавок и материальной помощи работникам государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Новомосковский техникум пищевых биотехнологий»;
- 4) положение о внебюджетной и иной приносящей доход деятельности ГПОУ ТО «НТПБ»;
- 5) положение о льготах при оплате платных услуг;
- 6) соглашение по охране труда (мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников);
- 7) перечень работ с вредными условиями труда в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда;
- 8) график работы сторожей (вахтеров), дежурных по общежитию;
- 9) инструкций по охране труда;
- 10) график отпусков.

1.18. Управление Техникумом строится на принципах единоначалия и коллегиальности. Формами коллегиального управления Учреждения являются: общее собрание работников и обучающихся (далее - Общее собрание), Совет Учреждения, педагогический совет.

Формы участия работников в управлении:

- учет мнения (по согласованию) коллегиального органа работников;
- учет мнения (по согласованию) профсоюза;

- проведение консультаций 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, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.19. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания и может быть продлен на срок не более 3-х лет.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, материальной поддержке сотрудников Техникума, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам.

2.2. В целях обеспечения устойчивой работы Техникума, повышения уровня жизни работников, создания благоприятных условий для выполнения ими своих трудовых функций:

Работодатель обязуется:

- обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность учреждения;
- добиваться стабильности финансового положения образовательного учреждения;
- обеспечить каждого работника оборудованием, материалами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- учитывать мнение профсоюзной организации по вопросам социальной защищенности работников;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов учреждения;

Профсоюзная организация обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения;
- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, обеспечение сохранности имущества учреждения;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в учреждении;

Работники обязуются:

- обеспечивать надлежащее выполнение должностных обязанностей по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, нормативные требования по охране и безопасности труда;

- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать друг друга;
- содействовать поддержанию общественного порядка в учебном заведении.

2.3. В случае внесения дополнений, изменений в законодательство, на основании которого заключен настоящий коллективный договор, в договор также вносятся соответствующие изменения и дополнения в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ.

3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ, НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ И ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

3.1. Организация образовательного процесса в Техникуме осуществляется в соответствии с действующим законодательством, направленным на реализацию действующих образовательных стандартов.

3.2. Работодатель:

- совершенствует структуру образовательного учреждения в соответствии с Программой развития учебного заведения и его Уставом;
- обеспечивает развитие приносящей доход деятельности, доходы от которой направляются на развитие Техникума, сохранение кадрового потенциала;
- обеспечивает открытость и гласность по всем видам деятельности Техникума. Работники в обязательном порядке должны быть своевременно информированы (через приказы, решения, официальный веб-сайт Техникума) по следующим вопросам:
 - а) основные задачи по обеспечению деятельности техникума;
 - б) анализ эффективности работы по отдельным направлениям;
 - в) решение социальных проблем, меры по правовой защите работников;
 - г) финансовое положение, доходы и расходы.

4. ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ

4.1. Трудовые отношения, которые возникают между Работником и Работодателем, возникают на основе трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Техникума и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

4.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе

работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

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

4.6. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

4.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Техникума, возможны только;

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных 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 одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

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

В течение учебного года изменение существенных условий трудового до-

говора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

4.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Техникума, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Техникуме.

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

4.12. Все вопросы, связанные с реорганизацией, а также сокращением штата, численности работников рассматриваются предварительно с участием профсоюзной организации. Работодатель сообщает выборному профсоюзному органу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения указанных мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников работодатель не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзной организации информацию о возможном массовом увольнении, направляя в профсоюзную организацию проекты приказов о сокращении численности, список сокращаемых должностей работников, список имеющихся вакансий и информацию о трудоустройстве. Работодатель обязан разъяснять работникам их права и обязанности при сокращении численности или штата работников Техникума.

4.13. В случае отсутствия или недостаточности финансирования работодателя в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профсоюзной организации предоставлять работникам, оказавшимся под угрозой сокращения, отпуск без сохранения заработной платы (по их заявлениям) сроком до года или переводить их на неполную ставку (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя) на срок до шести месяцев.

4.14. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1,2 ст.81 ТК РФ, по их письменному заявлению предоставляется право на свободное от работы время не менее четырех часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

4.15. Работодатель организует за свой счет в пределах утвержденной сметы профессиональную переподготовку и повышение квалификации педагогических работников, сотрудников в процессе трудовой деятельности. С этой целью работодатель осуществляет планирование повышения квалификации каждого работника. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение ква-

лификации сотрудников осуществляется при наличии средств. Аттестационная комиссия Техникума проводит аттестацию работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

4.16. Работодатель обязуется представлять к награждению знаками отличия, дающими право на звания «Ветеран труда», за долголетний, добросовестный труд, достижение высоких показателей в сфере труда работников, имеющих соответствующий стаж работы в отрасли.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и отдыха в Техникуме определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом.

5.2. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается 40 часов в неделю. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- мастеру производственного обучения, старшему мастеру производственного обучения, преподавателю-организатору ОБЖ, педагогу-психологу, социальному педагогу, методисту, воспитателю, руководителю физического воспитания, педагогу-организатору – 36 часов в неделю;
- педагогу дополнительного образования – 18 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени преподавателей устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Техникума.

Для преподавателей учебная нагрузка ограничивается верхним пределом 1440 часов в год.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

5.4. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Для работников Техникума устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

Режим работы сторожей (вахтеров), определяется графиками работы и ведется суммарно в течение одного календарного года.

Привлечение работодателем работников к работе допускается только с письменного согласия работника в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещается для работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия в случае необходимости выполнения отдельных срочных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем работа Учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в определенных частях 3 статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.7. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися. Для других педагогических работников и иных работников учреждения время для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут.

5.8. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней сокращается на один час.

5.9. Педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, заместителю директора чья деятельность связана с учебно-производственным и воспитательным процессом предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением среднего заработка. 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 календарных дней.

Право на использование отпуска за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

Работающим инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней в соответствии со статьей 23 ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

5.10. Работникам учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней в связи с льготным социально-экономическим статусом, в соответствии со статьей 116 ТК РФ и статьей 16 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

5.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

5.12. Очередность предоставления работникам отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала основного, дополнительного ежегодных отпусков работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

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

5.13. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (статья 335 ТК РФ, Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

Продолжительность длительного отпуска составляет 365 дней.

Очередность предоставления длительных отпусков определяется датой подачи заявления, но не позднее, чем за два месяца до начала очередного учебного года.

В течение учебного года в длительном отпуске может находиться не более 2-х работников.

Распорядительный акт издается за 2 недели до наступления длительного отпуска. Длительный отпуск не может быть использован по частям.

Работник, имеющий право на длительный отпуск должен предоставить работодателю сведения с предыдущего места работы о том, что длительный отпуск ранее не предоставлялся или предоставлялся (дата предоставления длительного отпуска).

Работник образовательного учреждения вправе отказаться от использования длительного отпуска, отзывав заявление в любое время до момента наступления отпуска.

Работник вправе прервать длительный отпуск в любое время и приступить к работе, предупредив об этом администрацию образовательного учреждения не позднее, чем за 3 рабочих дня до выхода на работу. В случае досрочного выхода работника отпуск считается полностью использованным.

Длительный отпуск на основании листка нетрудоспособности педагогическому работнику не продляется.

Длительный отпуск предоставляется всем педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству.

Из длительного отпуска педагогический работник не может быть отозван без его личного согласия.

Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам Учреждения без сохранения заработной платы.

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.15. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников Техникума осуществляется на основании постановления правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», а также Положения об условиях оплаты труда работникам государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Новомосковский техникум пищевых биотехнологий».

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объёма лимитов обязательств регионального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности при их наличии.

6.3. В пределах имеющихся в учреждении средств на оплату труда работников определяется размер должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеров доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

6.4. Минимальный размер заработной платы для работников учреждения, работающих на ставку, устанавливается в размере не менее минимальной оплаты труда.

6.5. Размеры должностных окладов, ставок работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

6.6. Порядок, размер заработной платы работников учреждения регулируется положением об условиях оплаты работников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Новомосковский техникум пищевых биотехнологий».

6.7. Порядок, размер и установление выплат компенсационного и стимулирующего характера, установление доплат, надбавок и материальной помощи регулируется положением о порядке выплат стимулирующего и компенсационного характера, установление доплат, надбавок и материальной помощи работникам государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Новомосковский техникум пищевых биотехнологий».

6.9. В случае, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками учреждения без привязки к конкретной должности, по решению директора учреждения возможно установление доплат, выраженных в процентном или денежном эквиваленте.

6.10. Оказание материальной поддержки; премии к юбилейным датам; в связи с уходом на пенсию; разовое премирование работников техникума, в том числе руководителя осуществляется при наличии свободных внебюджетных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности.

6.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 18 число текущего месяца за расчетный период с 1 по 15 число с учетом отработанного времени и 3 числа следующего месяца за расчетный период с 16 числа по дату окончания текущего месяца с учетом отработанного времени. Выплата заработной платы производится через расчетный (карточный) счет, открытый на имя работника в кредитной организации (банке).

Производить финансирование заработной платы работникам учреждения, в том числе за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчета до 01 января следующего года.

6.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

6.13. Работодатель, допустивший задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.14. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.16. Каждый работник ежемесячно получает информацию о его заработной плате (начисление, налоги и другие удержания).

6.17. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока по день фактического расчета включительно.

6.18. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

6.15. Уровень оплаты труда по ранее имеющейся квалификационной категории педагогическим работникам сохраняется на срок до одного года, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

6.16. Уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории сохраняется по должности преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

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

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ.

ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

В соответствии с законодательством об охране труда работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.1. Ответственный по охране труда обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена работнику по его просьбе.

7.2. Привлечение к работам, не предусмотренным трудовым договором, разрешается только в соответствии с законодательством и дополнительной оплатой.

7.3. Руководители структурных подразделений должны поддерживать на рабочих местах безопасные условия труда в соответствии с нормативно-правовыми актами об охране труда.

7.4. Специалист по охране труда, профсоюзная организация осуществляет постоянный контроль за состоянием здоровых и безопасных условий труда в соответствии с принятыми в образовательном учреждении внутренними локальными актами.

7.5. Работодатель обеспечивает нормальный температурный и санитарно-гигиенический режим в помещениях учебного заведения. В случаях несоответствия температурного режима по нормам СанПиНа:

- в учебных аудиториях осуществлять перенос учебных занятий в аудитории с нормальным температурным режимом;
- в других помещениях учреждения сократить продолжительность рабочего дня для сотрудников, работающих в этих помещениях, с сохранением заработной платы.

7.6. Структурные подразделения учреждения оснащаются защитными средствами, средствами пожаротушения, медицинскими аптечками.

7.7. Соответствующие службы, согласно утвержденным графикам, а также по заявкам руководителей структурных подразделений, проводят замеры освещенности, воздухообмена, сопротивления изоляции электрических сетей, заземления.

7.8. Специалист по охране труда обеспечивает контроль вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствии с действующими ГОСТами.

7.9. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- проводить специальную оценку рабочих мест по условиям;
- разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзной организации инструкции по охране труда для работников;
- обеспечить прохождение работниками инструктажей, обучения и проверки знаний по охране в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда;
- обеспечивать и организовывать в установленные сроки, за счет бюджетных средств, проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров для работников Техникума.
- обеспечивать: своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты; выдачу моющих, смазывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.
- организовывать, совместно с профсоюзной организацией (уполномоченными профсоюзной организацией или трудового коллектива), контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашений по охране труда.
- рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзной организацией, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о применяемых мерах в этой области.

- обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах.

- расследовать и вести учет в установленном законом порядке несчастных случаев на производстве.

- составлять и утверждать ежегодный план мероприятий по охране труда.

7.10. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных правовых требований к условиям труда (нарушения установленных режимов труда и отдыха, норм социально-бытового обслуживания в учреждении, не обеспечении работника средствами индивидуальной защиты и т.д.), в результате чего создается непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, работник вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. За время приостановки работы органом Госназора и контроля по указанной причине за работником сохраняется рабочее место, должность и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

7.11. Работник руководствуется в работе действующими законодательными, нормативными, правовыми актами, инструкциями по охране труда, правилами внутреннего распорядка, распоряжениями администрации и обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда;

- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

7.12. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств областного бюджета, приносящей доход деятельности в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8. ПРАВОВАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

8.1. Трудовые споры, возникающие между работниками и администрацией Техникума по вопросам применения трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам (конфликтной комиссией).

Члены профсоюза могут обращаться по трудовым спорам в профсоюзную организацию.

8.2. Профсоюзная организация ведет учет заявлений по социальным вопросам работников техникума, а также осуществляет контроль за расходованием средств, направленных на социальную сферу.

8.3. Работодатель осуществляет единовременную выплату в размере одного оклада к ежегодному отпуску в соответствии со статьей 11 Закона Тульской области от 30.09.2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании».

8.4. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом (ст.22 ТК РФ), своевременное перечисление средств в страховые фонды в размерах, определенных законодательством.

8.5. Работодатель обеспечивает своевременную и в полном объеме уплату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование работающих.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его деятельностью в профкоме.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профкома (статьи 81 ТК РФ), производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ГК РФ).

9.5. Работодатель предоставляет членам профкома необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.6. Профсоюзная организация осуществляет контроль за соблюдением

трудового законодательства и законодательства о профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профком содействует реализации настоящего Договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в учреждении.

9.7. По письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, осуществляется безналичное перечисление на счет профкома профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы работника.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

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

10.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

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

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

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 (три) месяца до окончания срока действия данного договора.

В данном документе прощито,
пронумеровано и скреплено печатью
18/0000000000 листов

Директор Н.И. Зайцева
«28» 08 2019 г.

