

Представитель работодателя:

Директор ГАПОУ
«ОТТ имени А.И. Стеценко»



В.И. Горшенин

«28» апреля 2017 г.

От представителей работников:

Председатель профкома ГАПОУ
«ОТТ имени А.И. Стеценко»

 Т.Г. Гончарова

«28» апреля 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение
«Орский технический техникум имени А.И. Стеценко»
НА 2017-2020 ГОДЫ.

1. Общие положения

1.1 Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях работодателя с коллективом работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Орский технический техникум имени А.И. Стеценко» (далее по тексту ГАПОУ «ОТТ имени А.И. Стеценко» или техникум). Договор составлен на основе Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона № 174-ФЗ от 03.11.2006 г. «Об автономных учреждениях», Федерального закона № 7-ФЗ от 12.01.1996 г. «О некоммерческих организациях», Устава ГАПОУ «ОТТ имени А.И. Стеценко», нормативных актов Министерства образования и науки Российской Федерации, министерства образования Оренбургской области.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работниками ГАПОУ «ОТТ имени А.И. Стеценко», представленными профсоюзным комитетом в лице председателя, и работодателем ГАПОУ «ОТТ имени А.И. Стеценко» в лице директора. Коллективный договор подписывается с одной стороны директором техникума, с другой – председателем профсоюзного комитета техникума.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальных выплат, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями. При этом данный коллективный договор не ограничивает права работодателя в расширении установленных в нем гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на работников техникума, независимо от их принадлежности к профсоюзному комитету и

от времени поступления на работу, (до и после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

2. Трудовые отношения и обеспечение занятости

2.1. Особенности регулирования трудовых отношений работников техникума определяются действующим трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными актами Министерства образования и науки РФ, нормативными актами министерства образования Оренбургской области, Уставом ГАПОУ «ОТТ имени А.И. Стеценко», Положением об оплате труда работников ГАПОУ «ОТТ имени А.И. Стеценко», Правилами внутреннего трудового распорядка ГАПОУ «ОТТ имени А.И. Стеценко», иными локальными нормативными актами ГАПОУ «ОТТ имени А.И. Стеценко», принятыми в соответствии с настоящим коллективным договором и не противоречащими ему. Трудовой договор заключается в письменной форме. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.2. Стороны исходят из того, что работники могут выполнять в техникуме работу по совместительству на основании трудового договора, в котором обязательно указание на то, что работа является совместительством.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника техникума по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.3.1. Работодатель обязуется не привлекать внешних совместителей при неполной занятости штатных работников соответствующей квалификации.

2.3.2. Работодатель обязуется при заключении трудового договора с работником ознакомить его с правилами внутреннего распорядка и другими локальными нормативными правовыми актами под роспись (ст.68 ТК РФ).

2.4. Срочный трудовой договор расторгается в связи с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.5. Стороны договорились, что работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию со дня указанного в заявлении помимо условий, установленных ст. 80 ТК РФ, также в случаях:

- болезни близких родственников, препятствующей продолжению работы и подтверждаемой соответствующими документами (близкими родственниками считаются: супруг (супруга), дети и родители, находящиеся на иждивении работника);
- переезда жены или мужа на работу в другую местность.

2.6. Работодатель гарантирует Профкому предоставление необходимой информации по вопросам труда и социально-экономического развития техникума.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в Профком информацию о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения численности или штатов члены профкома должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.

2.8. В случае массового высвобождения работников в целях их последующего трудоустройства Работодатель заключает с Центром занятости населения договор, предусматривающий предоставление работникам информации о вакантных рабочих местах, проведение работ по их профориентации и профессиональной подготовке.

2.9. По договоренности сторон трудового договора Работодатель обязуется предоставлять предупрежденным о высвобождении работникам оплачиваемое время на поиск другой работы в течение рабочей недели в объеме четырех рабочих часов.

2.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника (ч. 1 ст. 180 ТК РФ), а при отсутствии такой работы – иную имеющуюся в техникуме вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья (ч. 3 ст. 73 ТК РФ).

2.11. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязуется по ее заявлению продлить срок действия ее трудового договора до достижения ребенком возраста 6 месяцев после рождения.

2.12. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют лица:

- проработавшие в техникуме свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы и другие лица, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- в семье, которых один из супругов имеет статус безработного.

2.13. При расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в связи с несоответствием работника выполняемой работы, вследствие состояния здоровья (инвалидности) в соответствии с медицинским заключением (п. 3а, ст. 81 ТК РФ), препятствующего продолжению работы, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере 3000 рублей из внебюджетного фонда.

2.14. Стороны договорились, что увольнение по инициативе Работодателя работников, являющихся членами профкома, допускается лишь с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, кроме случаев истечения срока трудового договора и других, предусмотренных ТК РФ.

2.15. Трудовой договор с работниками техникума заключает Работодатель в лице директора.

2.16. Объем учебной нагрузки преподавательского состава отражается в приказе о распределении педагогической нагрузке на новый учебный год, виды учебной нагрузки отражаются в индивидуальном плане.

2.17. Объем учебной нагрузки установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году.

2.18. В случае предъявления педагогическим работником листка нетрудоспособности и снятия/передачи часов производится перерасчет учебной нагрузки.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Продолжительность рабочего времени сотрудников техникума регулируется трудовым законодательством, Уставом, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием учебных занятий.

3.2. Для работников администрации, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников, педагогу-психологу, социальному педагогу, руководителю физического воспитания, преподавателю - организатору ОБЖ, воспитателю техникума устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

3.4. Для лиц, работающих по совместительству продолжительность рабочего времени не может превышать четырех часов в день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать половину месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ), не более 72 часов в месяц.

3.5. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

3.6.1. по соглашению между работником и Работодателем;

3.6.2. по просьбе:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя) имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

3.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом техникума (заседания педагогического совета, родительские собрания, классного руководства и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

3.9. Привлечение работников техникума для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, производится только с их согласия на основе заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с установлением соответствующей оплаты, кроме случаев ликвидации аварий и чрезвычайных ситуаций.

3.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного

согласия, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.12. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.13. Время перерыва для отдыха и питания для разных категорий работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.14. Педагогическим работникам предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями (перемен).

3.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется отпуск 56 календарных дней. Работникам, имеющим статус инвалида, независимо от группы инвалидности ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. Администрация учреждения обязуется за две недели до начала следующего календарного года утвердить график ежегодных отпусков. Учитывая особенность учебного процесса, ежегодный отпуск педагогическим работникам предоставляется в летнее время.

3.17. Для оформления приказа на предоставление ежегодного отпуска все работники предоставляют заявление о предоставлении ежегодного отпуска.

3.18. Педагогическим работникам, через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы по желанию может предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

3.19. 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 в соответствии с трудовым законодательством.

3.20. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней .

3.21. В соответствии со ст. 263 ТК РФ дополнительные отпуска без сохранения платы сроком до 14 календарных дней предоставляются по согласованию с работодателем лицам, осуществляющим уход за детьми (работнику, имеющему двух и 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).

3.22. По согласованию с работодателем за без больничный труд в течение учебного года с 1 сентября по 30 июня включительно предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до двух календарных дней.

4. Оплата труда

4.1. Стороны, подписавшие настоящий коллективный договор, проводят политику, направленную на повышение заработной платы работников.

4.2. Администрация обеспечивает своевременную ежемесячную выплату заработной платы.

4.3. Заработная плата работников техникума не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

4.4. При выплате заработной платы администрация обязана в форме расчетных листков извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.5. Заработная плата работников техникума устанавливается в соответствии со штатным расписанием и «Положением об оплате труда работников ГАПОУ «ОТТ имени А.И. Стеценко».

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней по вине работодателя работник имеет право, известив администрацию в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.7. При прекращении трудового договора, выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в последний день работы.

4.8. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за ведением норм труда, соблюдением условий его оплаты и оказывать администрации необходимую помощь в совершенствовании системы оплаты труда.

4.9. В техникуме устанавливаются дни выплаты заработной платы 15, 30 число каждого месяца.

4.10. В техникуме устанавливаются доплата в размере 4% к окладу работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.11. Периодичность выплаты заработной платы работникам, чьи должности значатся во внебюджетном штатном расписании, регулируются положением «Об оплате труда работников ГАПО «ОТТ имени А.И. Стеценко».

5. Охрана труда и здоровья

Стороны договорились принять все меры по обеспечению работникам безопасных и безвредных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом и действующим законодательством.

5.1. Для реализации этих задач руководитель обязуется:

5.1.1. Обеспечить всем работникам здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

5.1.2. Обеспечить температурный режим в холодное время года, санитарный режим и режим освещенности в соответствии с установленными нормами. В случае несоблюдения температурного режима сокращать рабочий день или отменять занятия.

5.1.3. В установленные сроки проводить инструктаж по технике безопасности с соответствующей записью в журнал инструктажа.

5.1.4. Обеспечить социальное страхование работников своевременным перечислением страховых взносов в соответствующие страховые фонды.

5.1.5. В соответствии с установленными нормативами выдавать спец. одежду для отдельных категорий работников.

5.1.6. С целью контроля за состоянием здоровья работников, предупреждению заболеваемости в соответствии с требованиями нормативных актов организовать проведение обязательных медицинских осмотров для работников техникума за счет средств работодателя.

5.1.7. Обеспечить работу медпункта техникума, систематическое пополнение аптек первой медицинской помощи в помещениях, где они положены по технике безопасности, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний.

5.1.8. Обеспечить в течение учебного года работу пункта питания.

5.2. Проводить оценку условий труда.

5.3. Проводить обучение сотрудников по охране труда: отнесенных к группе специалистов – 1 раз в 3 года; отнесенных к группе технических работников – ежегодно.

5.4. Обеспечивать средства индивидуальной защиты.

5.5. Профсоюзный комитет обязуется:

5.5.1. Оказывать всестороннее содействие администрации в проведении мероприятий по охране труда.

5.5.2. Принимать участие в рассмотрении несчастных случаев и профессиональных заболеваний, проводить при необходимости самостоятельное расследование несчастных случаев с привлечением специалиста по охране труда техникума.

6. Трудовая дисциплина

6.1. Трудовая дисциплина в техникуме регулируется Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

Соблюдение требований этих нормативных документов – единая обязанность для всех категорий работников.

6.2. Администрация поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, представляет к награждению почетной грамотой и присвоению почетного звания).

6.3. За нарушение трудовой дисциплины, правил техники безопасности к работникам применяются дисциплинарные взыскания или с ними расторгается трудовой договор по инициативе администрации в соответствии с законодательством.

6.4. Дисциплинарное взыскание на работника налагается согласно ст. 192, 193 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей следующее: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

До применения дисциплинарного взыскания администрация должна требовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указание объяснение составляется соответствующий акт, и отказ не препятствует администрации применить дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в Государственной инспекции труда или в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7. Социальное развитие коллектива

Стороны считают, что поддержание социального статуса работника техникума и увеличение его доходов за счет предоставления ему максимума социальных гарантий и материальной поддержки – важная задача и администрации и профсоюзного комитета.

7.1. Исходя из этого, администрация обязуется:

7.1.1. Ежегодно в декабре выделять средства на приобретение новогодних подарков для детей работников техникума в возрасте до 14 лет включительно в размере половины его стоимости.

7.1.2. По ходатайству руководителя структурного подразделения и профсоюзного комитета оказывать материальную помощь работникам при наличии денежных средств во внебюджетном фонде:

- на похороны близких родственников (по заявлению работника);
- на похороны работников техникума (по заявлению родных);

- в связи с юбилейными датами – 50 лет, 55 лет для женщин, 60 лет мужчин.
- в случае временной нетрудоспособности в течение длительного времени.

7.1.3. Решение о размере материальной помощи принимается на заседании Комиссии по стимулирующим выплатам индивидуально по каждому факту обращения и утверждается директором техникума.

8. Обязательства администрации по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета

8.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства в сфере труда, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

Работодатель:

8.2. Обеспечивает представителям профсоюзного комитета возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены Профкома, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав, для проведения проверок соблюдения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также условий соглашений, настоящего Коллективного договора.

8.3. Обеспечивает Профкому право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением обязательств и условий соглашений, настоящего Коллективного договора, трудовых договоров; право на получение информации об условиях труда, состоянии охраны труда, об условиях оплаты труда, об организации рабочего времени и времени отдыха, о реорганизации, о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, о профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации работников, средств коллективной и индивидуальной защиты, по другим вопросам, затрагивающим социально-трудовые права работников.

8.4. Руководители, их заместители, иные должностные лица техникума, структурных подразделений в течение 10 дней со дня получения запроса

обязаны предоставить соответствующему представителю профсоюзного комитета необходимую информацию, документы.

8.5. Безвозмездно предоставляет Профкому помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также обеспечивает возможность размещения информации в доступном для всех работников месте; предоставляет профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

8.6. Осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечивает унифицированными программными продуктами, необходимыми для деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются техникумом.

8.7. Осуществляет ремонт помещений и технических средств, обеспечивает расходными материалами, обеспечивает печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома.

8.8. В качестве поощрения за безвозмездный труд гарантирует предоставление председателю профсоюзного комитета до 5 (пяти) оплачиваемых дней отдыха в году.

9. Заключительные положения

9.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий своих обязательств к коллективному договору.

9.2. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и экономическим вопросам и не используют в качестве давления на работодателя приостановление работы. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры дисциплинарного воздействия.

9.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств,

предусмотренных коллективным договором, соглашением, несут
ответственность в соответствии с действующим законодательством.