

ПРИНЯТ

На общем собрании трудового коллектива

ГАПОУ ОУФТ



2017г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На 2017 - 2020 гг.

Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение

« Оренбургский учетно–финансовый техникум »

От Работодателя:

Директор ГАПОУ ОУФТ

 Т. И. Плеханова

От Работников:

Председатель профсоюза

ГАПОУ ОУФТ

 Г. В. Бичина

Оренбург 2017

1. Общие положения

1.1. Определения

Для настоящего Коллективного договора применяются следующие термины:

Работодатель – Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Оренбургский учетно-финансовый техникум» (ГАПОУ ОУФТ), юридический адрес: г. Оренбург, пр.Гагарина , 9, 460021.

Работники - граждане, состоящие в трудовых отношениях с ГАПОУ ОУФТ.

Администрация (работодатель) - должностные лица ГАПОУ ОУФТ осуществляющие функции по управлению техникумом в соответствии с должностными обязанностями.

В состав администрации входят директор, заместители директора, руководители структурных подразделений ГАПОУ ОУФТ.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Профсоюз – выборный орган представляющий интересы работников ГАПОУ ОУФТ.

1.2. Стороны и статус Коллективного договора

Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем в лице директора Плехановой Тамары Ивановны и Работниками ГАПОУ ОУФТ, от имени которых выступает профсоюз ГАПОУ ОУФТ, в лице председателя профсоюза Бичиной Галины Вячеславовны, вместе именуемые стороны.

Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях администрации с коллективом работников ГАПОУ ОУФТ.

Договор составлен на основе положений:

Конституции Российской Федерации,

Конвенций Международной организации труда (МОТ),

Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ),

Федерального закона «О коллективных договорах и соглашениях», других законодательных актов.

Профсоюз является представителем интересов работников.

1.3. Цели и задачи Коллективного договора

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГАПОУ ОУФТ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами. Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности ГАПОУ ОУФТ, предусмотренной его Уставом;
- защиты прав и интересов работников ГАПОУ ОУФТ, в том числе и коллективных интересов;
- согласования условий организации и оплаты труда;
- создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов коллектива в условиях становления и развития рыночных отношений;
- укрепления роли трудового коллектива работников в определении перспектив развития ГАПОУ ОУФТ;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между администрацией, трудовым коллективом, отдельными работниками;
- внесение корректировок в систему оплаты труда, направленной на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности техникума, его структурных подразделений;
- создания эффективной системы морального и материального поощрения работников.

1.4. Обязательность выполнения Коллективного договора

Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников ГАПОУ ОУФТ.

1.5. Срок действия Коллективного договора

В соответствии со ст. 43 ТК РФ Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Условия заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений.

Коллективный договор утверждается общим собранием трудового коллектива ГАПОУ ОУФТ. Общее собрание считается правомочным, если на нем присутствуют 50% + 1 от списочного состава трудового коллектива. Коллективный договор считается утвержденным, если за него проголосовало большинство присутствующих работников.

Внесение изменений или дополнений в Коллективный договор осуществляется совместным решением администрации и профсоюза работников ГАПОУ ОУФТ с последующим уведомлением трудового коллектива.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовой договор

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 и данным Коллективным договором.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется представить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными

актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (Ст. 56 ТК РФ). Все работники ГАПОУ ОУФТ независимо от занимаемых должностей, профессий и рода выполняемых работ, реализуют право на труд в соответствии с законодательством РФ.

Трудовые отношения между работниками и ГАПОУ ОУФТ возникают на основании трудовых договоров, заключаемых бессрочно.

При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием техникума, составленном на основе профессиональных квалификационных групп работников образования, профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику на руки, другой хранится у Работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть предупрежден работодателем в письменной форме не позднее, чем за два 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 работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2.2. Прием на работу

Прием на работу работников оформляет инспектор по кадрам в соответствии с законодательством РФ.

Инспектор по кадрам, при оформлении приёма на работу вновь принимаемого работника, должен ознакомить его с Уставом техникума, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и его должностной инструкцией, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

Факт ознакомления фиксируется личной подписью работника в трудовом договоре.

2.3. Прекращение (расторжение) трудового договора

Увольнение при расторжении трудового договора с работником на основании пункта 2, подпункта "б" пункта 3, пункта 5, подпунктов "а", "в" пункта 6, пункта 8, пункта 10 статьи 81, пункта 1, пункта 2 статьи 336 ТК РФ работодатель производит согласно ТК РФ.

2.4. Сокращение численности или штата работников

Администрация обязуется не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения рабочих мест, работников техникума, нарушения при этом правовых гарантий работников.

Стороны коллективного договора заключают соглашение, включающие мероприятия по трудоустройству. Повышению квалификации, переподготовке высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством РФ, настоящим Коллективным договором.

При принятии решений о сокращении численности или штата работников техникума и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжение трудового договора), а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения

соответствующих мероприятий. Массовым считается увольнение в течение одного месяца количества работников, превышающего 20% от общей численности работников техникума. Сообщение должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников сообщение должно содержать социально-экономическое обоснование.

В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, администрация предпринимает следующие меры:

- предупреждает работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее, чем за два месяца;
- регулярно (не реже двух раз в месяц) в этот период под роспись предоставляет работнику список вакантных должностей техникума для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях;
- предоставляет по письменному заявлению работника в этот период не более 2 часов в неделю для самостоятельного поиска работы.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 261 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии) в соответствии с законом РФ "О занятости населения РФ";
- педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет, менее 25 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы менее одного года.

2.5. Должностные инструкции

В каждом структурном подразделении техникума находятся должностные инструкции (копии) всех категорий работников данного подразделения.

3. Оплата труда

3.1. Общие требования

Заработная плата работников техникума устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ГАПОУ ОУФТ и условиями трудового договора в пределах, имеющихся в ГАПОУ ОУФТ средств на оплату труда работникам.

Изменение стимулирующих выплат к заработной плате производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - с 1 числа месяца следующего за днем предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (надбавки) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени кандидата наук;

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

Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении к договору № 1, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом

имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.2. Сроки оплаты труда

Заработная плата выплачивается работникам техникума два раза в месяц: не позднее 30(31) и 15 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы производится с выдачей каждому работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей перечислению на магнитную карту.

На основании ст. 142 ТК РФ за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Ответственность предусмотрена Кодексом РФ об административных правонарушениях (КоАП РФ) и Уголовным кодексом РФ (УК РФ).

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 рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Какое - либо преследование работника, приостановившего свою работу в связи с не выплатой его зарплаты в установленный срок и предварительно письменно известившегося работодателя, не допускается. Виновные в фактах преследования несут ответственность по закону.

3.3. Организация выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается работнику перечислением денежных средств на указанный работником лицевой счет в банке.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Общее положение о рабочем времени

Рабочее время и время отдыха работников техникума регулируется:

- Положением об особенностях режима рабочего времени, отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений (Приказ Минобрнауки от 27 марта 2006 г. № 69);
- Настоящим Коллективным договором;
- Правилами внутреннего распорядка ГАПОУ ОУФТ;

Работодатель обязуется соблюдать установленную законодательством и настоящим коллективным договором продолжительность рабочего времени для соответствующих категорий работников ГАПОУ ОУФТ и обеспечивать недопущение работы в выходные, праздничные, нерабочие дни.

Превышение установленных нормативов рабочего времени, возможно, лишь в исключительных случаях, предусмотренные в ТК РФ, с условием обязательной компенсации в денежном эквиваленте либо предоставлением дополнительного времени отдыха по желанию работника.

4.2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки педагогических работников

Нормальная продолжительность рабочей недели для педагогических работников (преподаватели, мастера производственного обучения) составляет не более 36 часов при шестидневной рабочей недели.

Под учебной нагрузкой понимаются: теоретические занятия, лекции, практические занятия, лабораторные работы, руководство выпускными квалификационными работами, выпускными практическими квалификационными работами, руководство производственной практикой, прием зачетов, экзаменов, индивидуальная работа с обучающимися, консультации, проверка контрольных и самостоятельных работ.

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 720 академических часов.

4.3. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Работники техникума имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с главой 19 ТК РФ. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв с отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Отпуск педагогическому составу предоставляется, как правило, в летний каникулярный период не менее 56 календарных дней.

Оплата отпуска производится не позднее 3 дней до его начала. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению работника и работодателя может быть перенесен на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был извещен о сроке отпуска позднее, чем за две недели до его начала. Запрещается не предоставление отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой работника, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.4. Порядок предоставления длительных отпусков педагогическим работникам

Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемом Учредителем.

За работником в установленном порядке сохраняется место работы, а также сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение по его инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, данный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

4.5. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ежегодный отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - 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 пяти календарных дней;

а также, в соответствии со статьей 263 ТК РФ:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, в удобное для них время продолжительностью - до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.6. Нормы рабочего времени работников техникума (кроме педагогических работников техникума)

Нормальная продолжительность рабочей недели для работников ГАПОУ ОУФТ (кроме педагогических работников) составляет пять рабочих дней. Продолжительность рабочей недели не более 40 часов.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5. Условия и охрана труда

5.1. Соглашение по охране труда

Работодатель обязуется обеспечить право работников ГАПОУ ОУФТ на здоровые и безопасные условия труда, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст.220 ТК РФ).

Для реализации этого права работодатель и работники государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Оренбургский учетно-финансовый техникум» представлены первичной профсоюзной организацией Общероссийского

профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице ее выборного органа - Профсоюзного комитета, действующего на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях Профсоюза, договорились заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Соглашение по охране труда работодатель и работники намереваются заключать ежегодно, в начале каждого учебного года. Соглашение по охране труда является приложением к данному коллективному договору.

5.2. Средства, выделяемые на охрану труда

Работодатель обязуется регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, определенные Соглашением по охране труда, за счет целевых средств областного бюджета и внебюджетных источников, регламентированных ст. 226 ТК РФ.

5.3. Общие требования к условиям охраны труда

С целью создания нормальных условий труда работников ГАПОУ ОУФТ работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;
- 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 работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты;
- совместно с профсоюзом работников специальную оценку условий труда проводят в соответствии с законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда". Методика проведения специальной оценки условий труда утверждена приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н.
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров за счет средств работодателя (ст.213ТК РФ) при наличии финансирования.
- недопущение работников к использованию ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органом профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуации, обеспечивающих сохранность жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций и обеспечивающих оказание первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

5.4. Требования к помещениям техникума

Работодатель обязуется обеспечить:

- нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений техникума для безопасного их использования работниками;
- систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);
- наличие, функционирование и доступ всех мест общего пользования в учебном корпусе и общежитии в соответствии с санитарными нормами;
- доступ в техникум осуществляется по пропускному режиму с занесением соответствующей записи в журнал;
- режим запрета курения в помещении и на территории техникума;
- работу гардероба в холодное время года (в зависимости от погодных условий);
- установленный нормами тепловой режим в помещениях техникума.

Учебные кабинеты, лаборатории и мастерские должны соответствовать санитарным нормам и правилам, требованиям учебного процесса.

5.5. Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных

При понижении температуры воздуха в помещении до + 17 градусов Цельсия (ГОСТ 12.1.005 - 88) во время отопительного сезона администрация по представлению комиссии по охране труда переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы, учебные занятия при этом переводятся в кабинет с температурой воздуха не ниже + 17 градусов Цельсия или отменяются.

При понижении температуры в помещении ниже санитарной нормы (+ 14 градусов Цельсия) работник имеет право приостановить работу, письменно известив об этом своего непосредственного руководителя. В случае приостановления работы комиссией по охране труда составляется акт, который передается в администрацию техникума. Администрация принимает решение о закрытии помещения до восстановления нормальных условий труда. Работа приостанавливается до полного восстановления нормальных условий труда. Работу не прекращают сотрудники техникума,

обеспечивающие сохранность материальных ценностей и функционирования систем водоснабжения, канализации, связи, противопожарной безопасности.

На время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. Работник, прекративший работу в помещении с низкой температурой, не может быть подвергнут за это никаким формам дисциплинарного, морального и материального наказания.

Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуациях в помещении техникума:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствий;
- аварий, связанных с затоплением помещений;
- аварий, связанных с загазованностью помещений;
- пожаров (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения учебного корпуса более одного рабочего дня.

5.6. Противопожарные мероприятия

Работодатель обеспечивает все объекты техникума средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами.

Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (огнезащитная обработка деревянных конструкций, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя).

5.8. Перерывы для отдыха и питания

В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается.

Кроме того, педагогическим работникам предоставляется перерыв для отдыха между учебными занятиями.

5.9. Обязанности работника в области охраны труда

В соответствии со ст. 214 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

5.10. Порядок рассмотрения несчастных случаев

Работодатель обязуется расследовать и вести учет, в установленном законном порядке, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Результаты расследования несчастных случаев на производстве рассматриваются работодателем с участием профсоюза для принятия решения, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве. Если при расследовании несчастного случая с работником комиссией установлено, что грубая неосторожность работника содействовала возникновению несчастного случая или причинению вреда здоровью, то с учетом заключения профсоюза комиссия определяет степень вины работника в процентах.

6. Охрана здоровья

6.1. Мероприятия, направленные на охрану здоровья

Работодатель предоставляет работникам возможность прохождения внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2. Обеспечение работников медицинской помощью

Работодатель обязуется укомплектовать медикаментами аптечки первой помощи в кабинетах повышенной опасности, лаборатории.

Ответственный за сохранность аптечек и правильное их использование – заведующий кабинетом.

Ответственный за содержание аптечек и соответствие нормам годности медикаментов – фельдшер техникума.

7. Социальные гарантии

7.1. Средства социальной поддержки работников

Для осуществления социальной поддержки работников техникума и пенсионеров (бывших работников техникума) используются средства, выделяемые работодателем при наличии финансирования.

Расходование средств на социальную поддержку работников, выделяемых работодателем, осуществляется по решению администрации.

Виды социальной поддержки работников техникума:

- материальная помощь работникам (при наличии финансирования)
- оказание помощи на погребение (столовая, транспорт и пр.);
- приобретение путевок и курсовок для работников (при наличии финансирования);

- единовременное вознаграждение (в виде материальной помощи) к юбилейной дате: 50, 55 и 60 лет и далее по письменному заявлению от работника.

7.2. Объекты социальной сферы техникума

К объектам социальной сферы техникума относятся:

- спортивные помещения;
- буфет;
- общежитие.

Работодатель обязуется использовать все объекты социальной сферы для целей и задач социального обеспечения работников, улучшения их условий труда и отдыха.

7.3. Культурно - массовая работа

Для организации культурно-массовой работы администрация выделяет необходимые денежные и материальные средства (при их наличии).

Администрация совместно с Профсоюзом используют помещение библиотечно-информационного центра, другие помещения для проведения в них экспозиций техникума, презентаций учебно-методической и программной продукции, произведений живописи, прикладного искусства известных художников, работников техникума и их детей и т.д.

Профсоюз обязуется принимать активное участие в организации культурно - массовых мероприятий, фестивалей, смотров, конкурсов, концертов, экскурсий, кружков, секций, студий и др.

7.4. Спортивная и физкультурно-оздоровительная работа

График спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий утверждается директором техникума.

Для проведения оздоровительной работы среди работников техникума администрация предоставляет в пользование спортивные сооружения и помещения техникума в пределах

установленных квот. Предоставляется также спортивный инвентарь, автотранспорт для проведения спортивных и культурно-массовых мероприятий техникума.

7.5. Работа с ветеранами

Ветераном труда является работник, попадающий под определение ветеран труда в соответствии с действующим законодательством и имеющий необходимые документы, которые требуются по законодательству.

Ветераном труда техникума является работник, имеющий непрерывный стаж педагогической или производственной деятельности в техникуме не менее 25 лет.

Обязательные мероприятия:

- ежегодно проводить День Учителя;

Администрация оказывает материальную помощь неработающим пенсионерам (бывшим работникам техникума) из внебюджетных доходов (при наличии средств).

7.6. Социальные гарантии работников при увольнении

При расторжении трудового договора работник получает выходное пособие в соответствии с ст. 178 ТК РФ.

7.7. Другие социальные гарантии и обязательства работодателя

Работодатель обязуется:

- обеспечить пропускной режим в учебном корпусе и общежитии техникума;

- обеспечить права работников на защиту его персональных данных в соответствии с ст. 85 - ст. 90 ТК РФ;

- обеспечить право работника на безвозмездное получение копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате и других), в срок не позднее трех дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

8. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации

8.1. Общие положения по профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации

Стороны пришли к соглашению в том, что:

работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд техникума;

работодатель с учетом мнения профсоюза определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год.

Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, в том числе в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации техникума;
- осуществлять финансирование данных мероприятий за счет целевых средств областного бюджета, а также внебюджетных средств;
- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ и действующего законодательства;

8.2. Повышение квалификации педагогических работников

Работодатель (при наличии возможности) обеспечивает повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года, а также на обучение в профильных организациях, в соответствии с планами повышения квалификации педагогических работников.

В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

8.3. Повышение квалификации административного персонала

Повышение квалификации административного персонала определяется производственной необходимостью и осуществляется по решению администрации техникума.

8.4. Порядок пользования библиотечно-информационным центром

Работники техникума имеют право бесплатно пользоваться следующими видами библиотечно-информационных услуг, предоставляемых библиотечно-информационным центром техникума:

- электронная библиотека;
- первичная запись и оформление первичных документов;
- самостоятельная работа с каталогом (на электронном или бумажном носителе);
- получение книг и других источников информации на абонемент и в читальном зале;
- получение полной информации о составе фондов через систему каталогов и картотек и другие формы библиотечного информирования;
- получение консультативной помощи в поиске и выборе источников информации.

Библиотека обеспечивает приоритетную выдачу учебной литературы педагогическим работникам по профилю работы.

8.5. Порядок использования средств связи, ресурсов сети Интернет

Выход на междугороднюю телефонную связь осуществляется с разрешения директора. Работникам техникума предоставляется право бесплатно использовать системы электронной почты и других служб Интернет через компьютеры.

9. Развитие социального партнерства

Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников;
- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- выделения средств на социальные нужды, установления социальных гарантий для Работников;
- содержания и использования объектов социальной сферы, принадлежащих Работодателю;
- проведение активной молодежной политики, направленной на защиту интересов молодых Работников и членов их семей;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительно на следующих принципах:

1. совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице Профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;
2. приостановка по требованию Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, условия отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;
3. участие Профкома, как представительного органа Работников, в решении вопросов о работе организации, реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности и штата Работников, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников (ст. 53 ТК РФ);
4. информирование Работодателем Профкома о финансово-экономическом положении организации, о расходовании дохода (прибыли), в том числе фонда оплаты труда, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных, технических изменениях, другой информации, затрагивающей интересы Работников;
5. участие представителя Профкома на заседаниях коллегиальных органов управления организации, планерках, совещаниях с правом совещательного голоса (ст. 16 Закона № 10-ФЗ).
6. проведение по окончании (полугодия и года) собраний (конференций) работников по обсуждению итогов производственной, финансово-экономической деятельности организации с информацией Работодателя и Профкома о проделанной работе и предстоящих перспективах (ст. 53 ТК РФ).
7. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Профсоюза как единственного полномочного представителя Работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской

Федерации, ТК РФ, Законом № 10-ФЗ, и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

9.1. Обязательства Профкома

Профком обязуется:

- Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;
- Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством Российской Федерации, Уставом, Общим положением о первичной профсоюзной организации.
- Представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;
- Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;
- Добиваться роста заработной платы;
- Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;
- Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, Соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;
- Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

- Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;
- Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников организации;
- Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- Обеспечить избрание и эффективную работу уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитете (комиссии) по охране труда представителей Профкома;
- Осуществлять контроль за выдачей Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда сертифицированной спецодежды и обуви;
- Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда Российской Федерации в организации. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;
- Готовить предложения, направленные на улучшение условий, охраны труда и здоровья Работников в организации;
- Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей;
- Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
- Оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации;
- Осуществлять контроль за соблюдением графиков профилактических и периодических осмотров и диспансеризации Работников организаций;

- Контролировать обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра при заключении Работодателем трудового договора с молодыми Работниками, не достигшими совершеннолетия;
- Обеспечить контроль за соблюдением Работодателем социально-трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации, Соглашениями и настоящим коллективным договором;
- Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза;
- Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;
 - Поощрять молодежный профсоюзный актив организации, ведущий общественную работу;
- Обеспечить контроль за соблюдением прав Работников на обязательное социальное страхование;
- Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;
- Выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.
- Способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей, осуществлять эффективное использование средств, направляемых на эти цели в соответствии с утвержденной сметой;
- Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;
- Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по коллективному договору.

- Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда Оренбургской области, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора;

- В период действия коллективного договора при его выполнении Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

9.2. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

Работодатель, должностные лица организации оказывают содействие первичной профсоюзной организации, Профкому в их деятельности.

Работодатель рассматривает обращение Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения организации, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, принимает меры по его устранению.

В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа – Профкома, Работодатель обязуется:

Не препятствовать уполномоченным представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

Предоставлять Профкому по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений Работников – членов Профсоюза, а также Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией;

Безвозмездно предоставлять Профкому помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступных для всех Работников местах.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с Работодателем;

Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома;

Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения;

Проводить консультации с Профкомом по вопросам принятия в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом;

Обеспечивать участие председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства, председателей профбюро и профгруппоргов – на уровне подразделений;

На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации;

На основании личных письменных заявлений Работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном профсоюзной организацией, одновременно с выплатой заработной платы в организации;

Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10. Ответственность сторон

В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и данным Коллективным договором.

11. Контроль за выполнением Коллективного договора

Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет профсоюз. Профсоюз проводит регулярный контроль за своевременным и полным исполнением всех условий Коллективного договора и принятию решений по обеспечению его выполнения.

Решения совета трудового коллектива по результатам контроля за выполнением Коллективного договора являются обязательными для исполнения администрацией техникума и работниками техникума.

Работодатель обязуется предоставить условия для контроля за выполнением Коллективного договора для профсоюза: помещение, оргтехнику, расходные материалы, технический персонал. Члены профсоюза участвуют в работе по контролю за выполнением Коллективного договора на общественных началах.

Профсоюз проводит контроль за выполнением Коллективного договора не реже одного раза в год.

Работники техникума вправе обратиться в профсоюз с заявлением о ситуации, связанной с применением Коллективного договора.

Профсоюз заслушивает отчеты по выполнению Коллективного договора, рассматривает заявления сотрудников техникума, проводит всесторонний анализ предоставленной сторонами информации и принимает решение. В решении профсоюза могут присутствовать замечания к сторонам по выполнению Коллективного договора, фиксироваться нарушения условий Коллективного договора, выносятся требования к сторонам о необходимости выполнения условий. Решение профсоюза подлежит согласованию с директором техникума и председателем профсоюза, решение оформляется в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон Коллективного договора.

При возникновении споров между сторонами, связанных с выполнением Коллективного договора, они рассматриваются в порядке, установленном законодательством РФ.

Профсоюз обеспечивает гласность своей работы по контролю за выполнением Коллективного договора. Принятые решения публикуются в средствах массовой информации техникума (информационные листки, электронные средства массовой информации) не позднее 7 дней с даты их принятия.

Заключительные положения

Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях».

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

Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств по коллективному договору, либо изменить их.

Профсоюз и работодатель в течение 10 дней после заключения коллективного договора доводят его содержание до сведения всех сотрудников техникума.

Работодатель обязуется подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневный срок направить на уведомительную регистрацию.

Директор ГАПОУ ОУФТ

_____ Т.И. Плеханова

« ____ » _____ 2017 г.

Председатель Профсоюза
ГАПОУ ОУФТ

_____ Г.В. Бичина

« ____ » _____ 2017 г.