

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Иркутской области
Ангарский техникум строительных технологий

От работодателя

Директор

Леснов Валерий Николаевич

«30» сентября 2019 г.



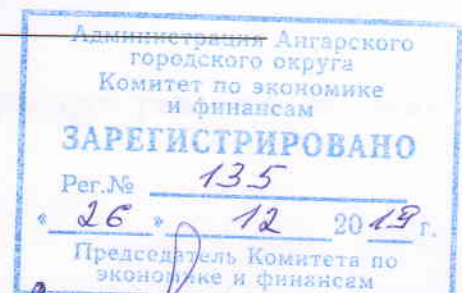
От работников

Представитель работников

Нестерова Юлия Павловна

«30» сентября 2019 г.

Handwritten signature of the representative of workers.



Handwritten signature of the Chairman of the Committee for Economy and Finance.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками областного государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Ангарский техникум строительных технологий» (далее - АТСТ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения (ст. 40 Трудового Кодекса Российской Федерации, далее – ТК РФ).

Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых прав работников и гарантий работников, повышения уровня жизни работников, проведения мероприятий по оздоровлению, создания благоприятных условий труда, а также взаимной ответственности сторон, выполнения требований законодательства о труде, настоящего договора.

Вступление в силу коллективного договора не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Контроль за исполнением договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно в пределах их компетенции.

1.1 СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Сторонами Коллективного договора являются: АТСТ в лице директора и работники АТСТ в лице представительного органа, избранного на общем собрании (ст. 29, ст.33, ст.40 ТК РФ).

1.2 ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством условия труда и его оплаты, режим труда и отдыха, гарантии и льготы работникам, предоставляемые Работодателем, а также иные вопросы, определенные сторонами (ст. 41 ТК РФ).

В Коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений (ст. 41 ТК РФ).

Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции в соответствии с законами, иными нормативными актами и настоящим Коллективным договором.

Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами недействительны и не подлежат применению (ст. 9, ст.50 ТК РФ).

При заключении нового Коллективного договора Работодатель не имеет права ухудшать положение работников по сравнению с предыдущим Коллективным договором (ст. 9. ст. 41 ТК РФ).

1.3 СФЕРА ДЕЙСТВИЯ

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников (ст. 43 ТК РФ).

1.4 СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в действие со дня его подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ).

В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 44 ТК РФ).

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны (ст. 67 ТК РФ). Работодатель обязуется при приеме на работу ознакомить работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, Правилами внутреннего трудового распорядка АТСТ (Приложение № 1), Уставом АТСТ и настоящим Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.2 Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя или работника только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ.

2.3 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ). Перевод на другую работу допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.1, ст. 73, ст. 74 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.5 Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не больше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.6 Обязанностью работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник как уже работающий, так и вновь принятый имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

2.7 Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством, иными правовыми актами и настоящим Коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.9. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и почасовой оплаты труда преимущество имеют штатные работники АТСТ.

РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА. И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ, ПО НАПРАВЛЕНИЮ РАБОТНИКОВ НА ПРОХОЖДЕНИЕ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1 Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

3.2 Работодатель обязуется:

3.3.1. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания

рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.4 Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной очно-заочной формам обучения, работникам, получающим основное общее или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. 173, ст.173.1, ст.176, Ст.177 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1 Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка АТСТ (ст.91 ТК РФ) (Приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников АТСТ (п.1 приложения № 1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре") устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников 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, Уставом учреждения.

4.4 Ежегодным приказом Работодателя устанавливается предельная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы в объеме 720 часов в год (п.2 приложения № 1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре").

4.5 Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом организации. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией.

4.6 По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя. Работодатель

обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.7 Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника. По возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.8 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседание педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

4.9 Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.10. Для инвалидов 1-2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в объеме не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.11 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по приказу Работодателя.

4.12 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.13 Работодатель в исключительных случаях в интересах работников может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

4.14 Привлечение к работе, не предусмотренной трудовым договором, Уставом учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка, допускается в случае письменного согласия работника по распоряжению работодателя с дополнительной оплатой.

4.15 Время зимних, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников АТСТ. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к организационной работе в пределах времени, не нарушающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается Работодателем.

4.16. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.17 Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном

законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.18 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком, утверждаемым Работодателем, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.19. 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. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

4.20 Работникам, имеющим путевки на лечение и отдых, предоставляются ежегодные отпуска вне графика (по личному письменному заявлению).

4.21 Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.22. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

4.23. По возможности работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска (как дополнительная мера социальной защиты):

- работникам, имеющим длительный стаж работы (10 лет и более) – 3 дня;
- работникам, имеющим двух и более детей до 14 лет – 2 дня;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 3 дня;
- одиноким матерям – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- работающим инвалидам – 3 дня.

4.24. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого три календарных дня.

4.25 Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335 ТК РФ, п.5 ст.55 закона об образовании).

Педагогические работники до 1 января текущего года подают заявление о предоставлении длительного отпуска в году на имя директора.

В заявлении педагогический работник указывает срок начала отпуска и продолжительность отпуска (но не более 12 месяцев).

Директор принимает решение о предоставлении длительного отпуска за месяц до срока начала отпуска, о котором в заявлении просит работник.

Прием и учет заявлений в специальном журнале ведет специалист по кадрам.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время.

Не допускается предоставления длительного отпуска двум и более педагогическим работникам в один срок, если это отрицательно сказывается на нормальном обеспечении и осуществления учебно-образовательного процесса.

В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска и невозможности их одновременного удовлетворения устанавливается очередность предоставления отпусков в зависимости от даты подачи заявления и преимущественного права.

Преимущественным правом на предоставление длительного отпуска пользуются педагогические работники:

- нуждающиеся в длительном лечении и реабилитации;
- имеющие большой стаж работы в техникуме;
- имеющие детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет);
- обучающиеся заочно в высших учебных заведениях на выпускных курсах, в аспирантуре и докторантуре

Разделение длительного отпуска на части не производится. В случае, если работник воспользовался длительным отпуском продолжительность менее чем 12 месяцев, то в данной случае считается, что работник в полном объеме использовал право на длительный отпуск сроком до одного года.

Отзыв работника из длительного отпуска возможен только с его согласия. Оставшаяся часть отпуска работнику предоставляется в удобное для работника время, не нарушающее учебно-воспитательный процесс.

В случае болезни работника в период его нахождения в длительном отпуске листок нетрудоспособности не оплачивается, а длительный отпуск на количество дней нетрудоспособности не продлевается.

Длительный отпуск педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству, не предоставляется.

Оплата длительного отпуска не производится, в том числе и за счет средств, полученных техникумом от приносящей доход деятельности.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску либо использован непосредственно перед ним.

Возможен досрочный выход педагогического работника из отпуска, если на его место и на срок, обозначенный в его заявлении, не принят другой работник.

4.26. 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. Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может прервать его и в любой момент выйти на работу, поставив в известность об этом Работодателя.

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.28. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные отпуска, либо по письменному заявлению работника эти отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) (ст. 127 ТК РФ).

4.29 Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере (ст. 255 ТК РФ).

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

4.30. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй ст. 256 ТК РФ во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

4.31 Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и

подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

4.32. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации (ст. 260 ТК РФ).

4.33 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

4.34. При шестидневной рабочей неделе работникам предоставляется один выходной день – воскресенье.

4.35 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.36 Работодатель обеспечивает инженерно-педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями.

4.37 Дежурство педагогических работников должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Выплату заработной платы производить в валюте РФ (рублях) (ст. 131 ТК РФ).

5.2 Оплата труда работников осуществляется на основе Положения об оплате труда работников ГАПОУ ИО АТСТ и Трудового кодекса РФ.

5.3 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) (квалификационных

уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, – с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждения определены в положении об оплате труда.

5.4 Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленных для аналогичных работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепрофессиональным областям – по профессиональным квалификационным группам, предусмотренным для этих категорий работников.

5.5 Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату работникам, перечисляя её два раза в месяц в банк на лицевой счет: за I-ю половину месяца – 21 числа; за II-ю половину месяца – 06 числа следующего месяца.

5.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников ГАПОУ ИО АТСТ.

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

5.8 Расчетные листки выдаются работникам в день выплаты заработной платы на банковские карты. Работники авторизованные на кадровом портале, получают свои расчетные листки, на личной электронной почте. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.9. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти заработную плату в полном объеме.

5.10 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несет директор ГАПОУ ИО АТСТ.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда:

6.1. Обеспечить работникам соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда условия труда, внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм и соблюдать санитарно-гигиенические требования, предотвращающие условия возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ). Для реализации этого

права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2. Проводить с поступающими на работу инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.3. Организовывать обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

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

6.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и соответствующими перечнями профессий и должностей.

6.6. Обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и спец обуви за свой счет (ст. 221 ТК РФ).

6.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

6.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятых на работах с вредными условиями труда.

6.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

6.12. Обеспечить и осуществлять контроль за соблюдением работниками требований и правил охраны труда, инструкций по охране труда.

6.13. Создать комиссию по охране труда и назначить ответственных за охрану труда в учреждении.

6.14. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ), выполнением соглашения по охране труда.

6.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.17 Работодатель обеспечивает пожарную безопасность.

6.18 проводить два раза в год административно-общественный контроль состояния охраны труда и средств пожаротушения во всех подразделениях учреждения.

6.19. Обеспечить в учебных кабинетах, производственных мастерских температурный режим, соответствующий требованиям ГОСТ 12.1.005-88 «ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» и СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

6.20 Работодатель организует проведение СОУТ с последующей сертификацией организации работ по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

6.21. Выплата работникам учреждения, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере 10 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

7.1. Все работники обязуются регулярно проходить предварительные и периодические медицинские осмотры и флюорографию в сроки, установленные Работодателем.

7.2 Работодатель оказывает материальную помощь работникам в размере 4000,00 рублей в следующих случаях:

➤ причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;

➤ материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;

➤ смерть члена семьи работника;

➤ регистрация брака работника;

➤ рождение ребенка у работника

Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников учреждения.

7.3 Работодатель создает условия для занятий работниками физкультурой и спортом.

7.4. Работодатель совместно с представителем работников на общем собрании принимают решение о направлении ходатайства на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия работников АТСТ.

РАЗДЕЛ 8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились о том, что:

8.1 Работодатель направляет Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

8.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и сообщают о результатах контроля каждые шесть месяцев.

8.4. Рассматривают в трехдневный срок возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

8.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

8.7 Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.