

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Саратовской области
«Энгельсский механико-технологический техникум»
на 2022-2025 годы

Утвержден на собрании работников

ГАПОУ СО «ЭМТТ»
« 18 » августа 2022 г.
Протокол № 16

От работодателя
Директор ГАПОУ СО «ЭМТТ»



О.И. Абрамов

« 18 » августа 2022 г.

От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации ГАПОУ СО «ЭМТТ»



Н.В. Фадеева

« 18 » августа 2022 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный номер № 1427/22-РД от « 22 » 04 2022 г.
Руководитель органа по труду В.И. Сидорова



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор между **Работниками** государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Энгельсский механико-технологический техникум» в лице профсоюзного комитета (далее профком, председатель первичной профсоюзной организации-Фадеева Н.В.), действующего на основании Устава Саратовской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и **Работодателем** в лице директора государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Энгельсский механико-технологический техникум» (далее образовательное учреждение) Абрамова О.И., действующего на основании Устава образовательного учреждения, является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства отраслевого тарифного и регионального соглашений.

Настоящий коллективный договор основывается на действующие нормы, содержащиеся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральных законах РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об образовании в Российской Федерации", а также Соглашении между Министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации. С учетом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и другими соглашениями (ст.41 ТК РФ).

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствовании работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдения требования законодательства об охране окружающей среды.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2022-2026 годов до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим

законодательством.

В случае реорганизации Сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий договор.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.3. Трудовой договор с работниками, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных в ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 75 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое.

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

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.

2.7. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учетом следующих условий:

- исключения дискриминации женщин при приеме на работу по полу, возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей (ст. 64 ТК РФ);
- определение удобного режима рабочего времени с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей;
- назначения заработной платы, обеспечивающее экономическое равенство

женщин с мужчинами.

2.8. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника.

2.9. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.10. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в Трудовом кодексе РФ.

2.11. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.12. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения аттестации квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения, в состав комиссии включается в обязательном порядке представитель от профкома.

2.13. Работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения профкома не позднее, чем за 3 месяца до соответствующих мероприятий. Массовым увольнением является высвобождение 30 и более работников в течение 10 календарных дней.

2.14. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

-одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;

-одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет.

2.15. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в другие организации по прежней профессии, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить на основе данных из службы занятости или с их помощью.

2.16. Работодатель обязуется при сокращении численности штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.17. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников представители работников предупреждаются в письменной форме не менее чем за 2 месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

2.18. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.19. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить

квалификацию, пройти переобучение, приобрести другую профессию (без сохранения заработной платы, с сохранением рабочего места).

2.20. Передача образовательного учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).

2.21. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим Законодательством при реорганизации и ликвидации образовательного учреждения ст. 180 ТК РФ.

2.22. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники.

2.23. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также принятых на временную работу;
- выявить возможности перемещений работников;
- приостановить найм новых работников, пока не будут трудоустроены высвобождаемые.

2.24. Устанавливать учебную нагрузку на заседаниях методических объединений, цикловых методических комиссий и утверждать директором по согласованию с профкомом.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) - 720 часов (астрономических). При распределении учебной нагрузки в первую очередь учитывать:

- квалификацию;
- производительность труда.

Устанавливать предварительную учебную нагрузку преподавателям на новый учебный год по согласованию с профкомом до 1 июня.

При равной производительности труда и квалификации при распределении учебной нагрузки предпочтение отдается лицам с большим стажем работы в данном образовательном учреждении.

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), а также учебным расписанием, графиками сменности (Приложение 2), согласованными с профкомом.

3.2. Работа в сверхурочное время компенсируется оплатой с оформлением письменного согласия работника и мотивированного мнения профкома ст. 152, ст. 153 Трудового Кодекса РФ.

3.3. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины

3.4. Утвердить перечень должностей с ненормированным рабочим днем,

который является приложением к коллективному договору (Приложение 3).

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев предусмотренных законом:

-привлечение работника к работе в выходные и нерабочие дни допускается только с его письменного согласия, с учетом мнения профкома и при наличии письменного распоряжения руководителя;

-работа в выходной день, по желанию работника, компенсируется другим днем отдыха (в этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере), или оплачивается в размере двойной ставки.

3.6. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе работника на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

-беременной женщине;

-одному из родителей-опекуну (попечителю), имеющего ребенка до 14 лет, (ребенка-инвалида до 18 лет);

-лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

-работнику по согласованию с работодателем.

3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

3.8. Оплата отпуска преподавателей и сотрудников, работающих на коммерческом отделении, производится согласно ст. 122 ТК РФ и иных локально-нормативных актов.

3.9. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через 10 лет непрерывной работы.

3.10. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска за счет средств от экономии заработной платы:

- при бракосочетании – до 3 календарных дней;

- при похоронах близких родственников – до 3 календарных дней;

- работникам (для тех, у кого ежегодный отпуск 28 календарных дней) не имеющие в течение года больничных листов – 3 календарных дня;

- лицам, проработавшим в ГАПОУ СО «ЭМТТ» и лицам, принятым на работу из ГОУ ПУ № 55 в результате присоединения, в данном учреждении 15 лет и более – 2 дня (для тех, у кого ежегодный отпуск 28 календарных дней)

- лицам, проработавшим в ГБПОУ СО «Советский политехнический лицей» и лицам, принятым на работу из ГБПОУ СО «Советский политехнический лицей» в результате присоединения, в данном учреждении 15 лет и более – 2 дня (для тех, у кого ежегодный отпуск 28 календарных дней)

- за ненормированный рабочий день лицам, работающим на должностях: главного бухгалтера – 12 календарных дней;
- начальнику отдела кадров – 10 календарных дней;
- при юбилейной дате 50,55,60 лет, если приходится на рабочий день – 1 календарный день.

3.11. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет-до 14 календарных дней;
- при праздновании свадьбы детей- 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу- 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника- 2 календарных дня;
- в других случаях.

3.12. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 мин.

3.13. Для прохождения диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Общая диспансеризация проводится 1 раз в 3 года. Соответственно, и гарантия на выходной предоставляется только на 1 рабочий день 1 раз в 3 года (ч. 1 ст. 185.1 ТК РФ в ред., действ. с 01.01.2019).

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Стороны договорились:

4.1. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающий в себя должностной оклад, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме работникам не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни: 5 и 20 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходными или праздничными днями выплаты производятся накануне этого дня.

4.3. Оплата труда осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Энгельсский механико-технологический техникум» (Приложение № 4).

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Энгельсский механико-технологический техникум» (Приложение № 5). Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Энгельсский механико-технологический техникум» (Приложение № 6).

4.5. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.6. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом профкома.

4.7. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по письменному заявлению работника.

4.8. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.9. Оплату ежегодного отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала.

В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки, отпуск согласно письменному заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.10. Не допускать без согласования, либо без совместного рассмотрения с профкомом решение следующих вопросов:

- установление учебной нагрузки на следующий учебный год;
- принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты труда работников;
- проведение мероприятий по аттестации работников.

4.11. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за 2 месяца, под роспись.

4.12. 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.

4.13. Работодатель возмещает весь неполученный заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

4.14. Заработная плата, неполученная в связи со смертью работника, выдается членам семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.15. Время простоя по вине работодателя или по причинам, независящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается из расчета не менее 2/3 его средней

заработной платы.

4.16. За работниками во время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровью работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.17. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения договора; отраслевого, тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти; невыдачи зарплаты в полном размере.

4.18. Изменение выплат компенсационного и стимулирующего характера, базового оклада, если предусмотрено квалификационным уровнем и другими нормативными документами:

- при увеличении стажа работы, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления документа;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения ученой степени доктора наук;

- при присуждении ученого звания - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией.

V. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

5.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования

5.2. Работодатель обязуется:

- производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда РФ ежемесячно в срок, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;

- получать в органах Пенсионного фонда Российской Федерации страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать их под роспись работающим застрахованным лицам;

- передавать по требованию бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему на предприятии, копию сведений, представленных в орган ПФ для включения в их индивидуальный счет;

- контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего.

- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а

также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

- обеспечивать сдачу в Пенсионный фонд сведений о трудовом стаже работников в установленные сроки.

- оказывать материальную помощь работникам на основании Положения о материальной помощи работникам ГАПОУ СО «ЭМТТ» (Приложение 7).

5.3. Работодатель обязуется организовать для работников, не пользующихся столовой, комнаты (места) для приема пищи.

5.4. Стороны принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

5.5. Профсоюзный комитет: (инициативная группа) обязуется:

- предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ;

- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили представлять их интересы и перечисляют денежные средства из заработной платы на счет Саратовской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;

- оказывать правовую помощь в соблюдении трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в ведении и хранении трудовых книжек;

- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

- направлять учредителю образовательного учреждения заявление о нарушении руководителем образовательного учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);

- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;

- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой пособий по обязательному социальному страхованию;

- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников и обеспечению их подарками;

- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении;

- осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;

- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков и их оплаты;

- участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации;
- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе пенсионного страхования. Контролирует достоверность сведений, передаваемых работодателем в ПФ по каждому застрахованному лицу;
- оказывать материальную помощь (при условии финансовой возможности организации) членам профсоюза в случаях:
 - 1) бракосочетания;
 - 2) юбилейных дат - 50, 55, 60, 65, 70 лет;
 - 3) болезни;
 - 4) несчастных случаях;
 - 5) смерти близких родственников;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Обязанности Работодателя

Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077.

6.1.2. Обеспечить право Работников Техникума на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников.

6.1.3. Ежегодно выделять средства в размере не менее двух процентов от фонда оплаты труда на выполнение мероприятий улучшению условий труда, обеспечению безопасности и охраны труда. Перечень этих мероприятий, сроки и ответственные лица указаны в соглашении по охране труда (Приложение №7).

6.1.4. Создать совместно с Профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

6.1.5. Обеспечить в целях охраны здоровья Работников:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;
- обучение по электробезопасности Работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

- обучение Работников по пожарной безопасности;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- проведение специальной оценки условий труда (далее - СОУТ);
- проведение процедуры оценки профессиональных рисков;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного, светового и водного режима. При понижении температуры внутри помещений ниже минимальной (18 градусов С);
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- организацию проведения общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности;
- проведение за счет собственных средств ежегодных обязательных периодических медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, обязательные медицинские осмотры;

6.1.6. Обеспечивать возврат части сумм страховых взносов (до 20 процентов), перечисленных в Фонд социального страхования, на предупредительные меры по снижению производственного травматизма, в том числе проведение СОУТ, приобретение средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.1.7. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.8. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.9. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.1.10. На основании Положения о системе управления охраной труда в Техникуме, СОУТ и перечня должностей и профессий с вредными условиями труда

обеспечивать спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, производить доплату и предоставлять дополнительный отпуск Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Обязанности Профкома

Профком обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации по охране труда со стороны Работодателя.

6.2.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу Работникам спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств. 6.2.3. Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда.

6.2.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с Работниками Техникума.

6.2.5. Обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

6.2.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства Российской Федерации об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

6.2.7. В случае грубых нарушений требований охраны труда вправе требовать от Работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя.

6.3. Обязанности Работника

Работник обязуется:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.3. 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.

6.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3.5. Проходить обязательные медицинские осмотры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.4. Улучшение условий и охраны труда

6.4.1. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле обеспечения

охраны труда и улучшения условий труда.

6.4.2. Работодатель организует содержание имущественного комплекса в соответствии с установленными требованиями в сфере охраны труда и обеспечения надлежащих условий труда.

6.4.3. Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция средств индивидуальной защиты Работников осуществляется за счет средств Работодателя.

VII. ПОДДЕРЖКА СЕМЬИ, МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА

Работодатель

7.1. оказывает:

- материальную и иную помощь многодетным и неполным семьям, матерям-одиночкам до 3000 рублей;

7.2. Предоставляет оплачиваемый день отдыха (1 сентября) матерям, имеющим детей-учеников начальной школы.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иные формы воздействия в отношении работника в связи с его членством в профсоюзе или профессиональной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ производится с мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

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

8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка

перечисления средств не допускается.

8.6. Работодатель производит ежемесячные выплаты компенсационного характера председателю профкома при наличии средств (ст.377 ТК РФ)

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 статьи 81 Трудового кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 статьи 81 Трудового кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

8.10. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и другое.

8.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п.3. ст.81 ТК РФ, руководителя, членов профсоюзного комитета не освобожденных от основной работы допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ);

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п.2., п.3., статьи 81 Трудового кодекса с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение 2 лет после окончания их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса (ст.376ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ); распределение учебной нагрузки, составление расписания занятий;
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения первого года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- установление выплат компенсационного и стимулирующего характера.

IX. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

9.1. Стороны исходят из того, что эффективность работы образовательного учреждения, в решающей мере зависят от согласованности интересов работодателя и работников, уровня квалификации персонала, эффективного использования его профессионального мастерства и опыта, регулирования и контроля вопросов, связанных с трудовой мотивацией и вовлеченностью работников в учебный процесс и административно-хозяйственную деятельность, улучшения качества труда.

Работодатель обязуется:

- создать систему подготовки персонала (повышение квалификации работников различных категорий), исходя из потребности образовательного учреждения;
- разработать систему планирования трудовой карьеры работников (карьерограммы) с учетом деловых способностей работников, в том числе в сфере управления, инноваций и рационализации производства;
- включать молодых работников в резерв руководящих кадров;
- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством,
- предоставлять работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние учебные заведения, отпуска в количестве трех дней с сохранением

пятидесяти процентов заработной платы (от средней заработной платы);

- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних профессиональных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы;

- проводить анализ причин увольнения (высокой текучести по конкретным профессиям, удовлетворенность (неудовлетворенность) условиями и оплатой труда);

- устанавливать по согласованию с работником без отрыва от производства, индивидуальный режим труда: продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы (если производственные условия допускают такую возможность);

- проводить необходимую работу по возрождению (развитию, сохранению) наставничества образовательном учреждении;

- проводить мероприятия по повышению престижа рабочих профессий (семинары, конкурсы "Лучший по профессии", "Лучший наставник", наглядную агитацию и другие);

9.3. Профсоюз (*инициативная группа*) обязуется способствовать:

- повышению квалификации работников;

- содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- обеспечению работников, студентов учебных заведений всех форм обучения работой в сменах, позволяющих регулярно посещать занятия, не направлять их в командировки во время сдачи экзаменов.

9.4. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию в соответствии с требованиями современного производства;

- возмещать затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств образовательного учреждения, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств предприятия.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 10 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть размножен. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.3. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по

выполнению коллективного договора и его положений, отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

10.5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего распорядка – 28 листов
2. График сменности – 1 лист
3. Перечень должностей с ненормированным рабочим днём – 1 лист
4. Положение о системе оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Энгельсский механико-технологический техникум» (ГАПОУ СО «ЭМТТ») – 13 листов
5. Положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Энгельсский механико-технологический техникум» (ГАПОУ СО «ЭМТТ») – 5 листов
6. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Энгельсский механико-технологический техникум» (ГАПОУ СО «ЭМТТ») – 80 листов
7. Положение о материальной помощи работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Энгельсский механико-технологический техникум» (ГАПОУ СО «ЭМТТ») – 1 лист
8. Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом о выполнении мероприятий по охране труда – 2 листа
9. Положение о профессиональной этике педагогических работников – 8 листов
10. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей – 1 лист
11. План оздоровительно-профилактических мероприятий – 1 лист

12. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение бесплатной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами – 1 лист