

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Пермский техникум промышленных и информационных технологий
им. Б.Г. Изгагина»

(сокращенное наименование ГБПОУ «ПТПИТ»)

г. Пермь, ул. Комсомольский проспект, д. 91

ОГРН 1025900904974
ИНН 5904100431
телефон +7 (342) 241-03-57
электронная почта mail@ptpit.perm.ru
количество работников 127 человек
количество членов Профсоюза 49 человек
охват профсоюзным членством 38,58%

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023-2026 ГОДЫ

Принят на общем собрании Работников
Протокол № 4
«7» ноября 2023 года

От Работодателя:

Директор ГБПОУ «ПТПИТ»


В.В. Аспидов
«27» ноября 2023 г.


От Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников


Е.И. Попова
«27» ноября 2023 г.

Министерство
промышленности и торговли
Пермского края
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
УВЕДОМИТЕЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 421 «27» ноября 2023.
Подпись Мещ

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.....	4
2.1 Трудовые отношения. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.....	4
2.2 Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.....	6
2.3 Рабочее время. Организация труда.....	7
2.4 Время отдыха.....	8
2.5 Оплата и нормирование труда.....	11
2.6 Гарантии и компенсации.....	12
3. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ.....	13
4. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	17
5. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	20

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в Техникуме.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (с изменениями и дополнениями, далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании в РФ);
- Закон Пермской области от 11.10.2004 N 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермском крае» (с изменениями и дополнениями) (далее – Закон о социальном партнерстве в ПК); Закон Пермского края от 12.03.2014 N 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон об образовании в ПК);
- Соглашение между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2020-2022 годы (продлено до 2025 г., далее – Соглашение между Минобразования ПК и Крайкомом);
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021 – 2023 годы.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

- государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Пермский техникум промышленных и информационных технологий им. Б.Г. Изгагина» (далее-Работодатель, Учреждение, Техникум), в лице директора, действующего на основании Устава, и Работники Учреждения, в лице председателя профсоюзного комитета (профком) (далее – выборный орган) первичной профсоюзной организации (далее Профсоюз) Техникума.

1.4 Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Техникума 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 установленным законодательством Российской Федерации.

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Техникума. Гарантии и компенсации, предоставляемые за счет средств профсоюзного бюджета, предоставляются только членам профсоюза и лицам, ежемесячно уплачивающим взносы солидарности в размере, установленном первичной профсоюзной организацией на счет Профсоюза.

1.6 Интересы Работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, высвобождения и занятости, создания благоприятных условий для нормальной учебы и воспитательной деятельности всего коллектива, по вопросам социальной защищенности, организации отдыха, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем представляет Первичная профсоюзная организация Учреждения.

1.7 Полный текст коллективного договора в обязательном порядке находится у Работодателя, в Профкоме, а также размещается на официальном сайте Учреждения. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех Работников Техникума. Профсоюз обязуется разъяснять Работникам положения настоящего коллективного договора, содействовать его исполнению.

1.8. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения

профсоюза (по согласованию с профсоюзом). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

1.12. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

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

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

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Учреждения.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

В случае, если ни одна из сторон коллективного договора не будет против, стороны продлевают действие коллективного договора на три года.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором. Трудовой договор, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, а Работник обязуется выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать Устав и Правила внутреннего трудового распорядка, заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр Трудового договора выдается на руки Работнику.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.1.3. Испытания при приеме на работу для всех Работников не превышает 3 месяца. В период испытательного срока на Работника распространяется действие коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, всех нормативных правовых актов (в том числе локальных) ст.70 ТК РФ.

2.1.4. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

2.1.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.1.6. Объем учебной нагрузки педагогическим Работникам устанавливается Работодателем в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 исходя из количества часов по учебному плану, количества групп, направлений подготовки, преподаваемой дисциплины, укомплектованности персоналом и других обстоятельств. Для преподавателей Техникума норма часов за ставку заработной платы педагогической работы

составляет 720 часов в год (определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев) и не может превышать 1440 часов в учебном году.

На новый учебный год учебная нагрузка преподавателей и других Работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения. Предварительное комплектование производится до ухода Работников в отпуск при определении учебных групп и корректировке учебного плана на новый учебный год.

2.1.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых Техникум является основным местом работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации Учреждения в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп, количества обучающихся в группах.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.1.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Техникуме, а также педагогическим Работникам других образовательных учреждений и Работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.1.9. Учебная нагрузка преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.1.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя Учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп, количества обучающихся в группах (п. 1.5. Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения отсутствующего Работника (продолжительность выполнения Работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года)

- простоя, когда Работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же Учреждении на все время простоя;

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.1.11. О предстоящих изменениях существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

Если Работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.1.12. Изменение условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, возможно в случае взаимного согласия сторон в письменной форме.

2.1.13. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и иммунизацию в соответствии с национальным календарем прививок (Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 6 декабря 2021 г. № 1122н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок»);

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения или недопущения к работе.

2.1.14. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ) стороны договорились, что помимо оснований, предусмотренных трудовым кодексом, иными федеральными законами прекращение трудового договора с педагогическим работником по основаниям, предусмотренным ст. 336 п. 1, 2 («Дополнительные основания прекращения трудового договора») производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, если Работник является членом Профсоюза.

2.1.15. При принятии решения о сокращении численности штата Работников Учреждения и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии со ст. 81 пункт 2 ТК РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за 3 месяца.

2.1.16. Форма уведомления должна содержать причины основания изменения существенных условий трудового договора, предложения других рабочих мест и имеющихся вакансий в Учреждении.

2.1.17. Трудовые отношения между Работником и Работодателем строятся на основе обязательного выполнения всеми сторонами Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, планов и графиков работы Техникума, приказов и поручений директора, должностных инструкций, которые выполняются качественно и в установленные сроки.

2.1.18. С целью оперативного информирования коллектива о различных сторонах деятельности Техникума, уточнения направлений и планов работы, постановки задач и оценки результатов работы систематически проводятся совещания (собрания) с участием коллектива Работников Учреждения.

2.2. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

2.2.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

2.2.2. Работодатель формирует план повышения квалификации в 4 квартале текущего года на следующий календарный год, с возможностью последующей корректировки.

2.2.3. Работодатель обязуется организовать повышение квалификации Работников не реже, чем один раз в три года. Плановое повышение квалификации педагогических, руководящих и иных Работников может осуществляться за счет средств субсидии на оказание государственной услуги, за счет средств целевого субсидирования, за счет средств от приносящей доход деятельности или на безвозмездной основе.

2.2.4. В случае направления Работника на повышения квалификации за ним сохраняется работа (должность), средняя заработная плата по основному месту работы. Если Работник направляется в другую местность, ему возмещаются расходы, связанные со служебной командировкой (расходы по проезду к месту обучения и обратно, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.168, 187 ТК РФ).

2.2.5. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным получением высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

2.2.6. Работодатель организывает проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. N 196).

2.3. Рабочее время. Организация труда.

2.3.1. Распорядок работы в Учреждении, продолжительность ежедневной работы, перерывов для обеда, режим работы определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий, календарным учебным графиком и планами работы Техникума, выполнение которых является обязательным для всех Работников.

2.3.2. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия и короткие перерывы между ними, установленные для обучающихся, при этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности одного занятия, не превышающего 45 минут.

2.3.3. Другая часть работы преподавателей, требующая рабочего времени, не конкретизирована по количеству часов и вытекает из должностных инструкций, Устава, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, регулируется графиками, планами работы и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических и методических советов, а также с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, профориентационных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой и планами работы Техникума;

- организацию и проведение методической работы, консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также семейных обстоятельств;

- привлечение педагогических работников к дежурству по Техникуму в соответствии с утвержденным графиком дежурств;

- выполнение дополнительно возложенных на преподавателей обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (кураторство, заведование учебными кабинетами, руководство цикловой методической комиссией, лабораториями, индивидуальная работа с обучающимися, находящимися в группе риска социально-опасного положения и т.д.).

2.3.5. Период каникул обучающихся, не совпадающий с очередным оплачиваемым отпуском преподавателя является рабочим временем педагогических и других Работников Учреждения, при

этом выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года. Работа в указанный период осуществляется в соответствии с графиком (планом) работы.

Педагогические Работники в каникулярное время привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий, мастерских.

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

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

- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

2.3.7. Работодатель имеет право привлекать Работников к работам, не связанным с основными трудовыми обязанностями после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни, с их письменного согласия. Список Работников, привлекаемых к дополнительной работе, оформляется приказом, согласовывается с выборным органом Профсоюза (в соответствии со ст. 113 ТК РФ). Компенсируется вышеуказанная работа в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

2.3.8. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору сроков, не превышающих шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения Работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

При оформлении дистанционного режима работы Работник и Работодатель руководствуются и обязаны взаимодействовать в соответствии со статьями 321.1-312.8 ТК РФ.

2.3.9. В соответствии со ст. 312.9 Работодатель вправе без согласия Работника перевести Работника на дистанционную (удаленную работу) в случае катастрофы природного и техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Временный перевод Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.4. Время отдыха.

2.4.1. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

2.4.2. Работникам, работающим по пятидневной рабочей неделе, предоставляются два выходных дня – суббота, воскресенье; Работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе, предоставляется один выходной день-воскресенье.

2.4.3. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи одновременно с обучающимися, в том числе, в течение перерывов между занятиями (перемен) согласно расписанию учебных занятий. Время отдыха и питания для других Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и должно быть не менее 30 минут и не более 2 часов (ст.108 ТК РФ)

2.4.4. Всем Работникам очередной оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором Учреждения с учетом мнения выборного органа Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.4.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника через 6 месяцев непрерывной работы. О времени начала отпуска Работник должен быть предупрежден не позднее, чем за две недели до его начала.

2.4.6. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей 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 года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится по соглашению между Работником и Работодателем на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

2.4.8. В случае изменения утвержденного графика отпусков по инициативе Работника, он должен подать заявление за две недели до начала отпуска, на основе которого Работодатель принимает окончательное решение.

2.4.9. Работникам, получившим путевки на санаторно-курортное лечение, отпуск предоставляется в любое время в соответствии со сроком путевок.

2.4.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск от 3-х до 12 календарных дней. Продолжительность дополнительного отпуска указывается в трудовом договоре с Работником.

2.4.11. Работодатель гарантирует компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ.

2.4.12. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 18 лет, по их письменному заявлению, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

2.4.13. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению Работника в случаях, определенных 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, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- для регистрации брака.

Для предоставления указанных отпусков Работник должен подать заявление не позднее, чем за 5 календарных дней до предполагаемого отпуска.

Также Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению Работника:

- Работникам в случае рождения ребенка, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

2.4.14. Всем остальным Работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению сторон между Работником и Работодателем. Для предоставления отпуска без сохранения заработной платы Работник должен подать заявление Работодателю в письменном виде не позднее, чем за три рабочих дня до наступления отпуска, на основе которого Работодатель принимает окончательное решение.

2.4.15. Работодатель вправе предоставлять Работнику дополнительные выходные дни с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (предоставляется отцу ребенка) – 1 день;
- для проводов детей Работника в армию – 1 день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу – 1 день;
- на похороны родственников Работника (супруги, супруга, родителей, родителей супруга (супруги), детей, усыновителей, усыновленных, родных братьев и родных сестер, дедушек, бабушек, внуков) – 3 дня;
- не освобожденному от основной работы председателю профсоюзного комитета – 4 дня.

Для предоставления дополнительного выходного дня с сохранением средней заработной платы Работник обязан предоставить Работодателю письменное заявление о его предоставлении (не позднее трёх рабочих дней до наступления события, либо в день наступления события) и приложить подтверждающие документы не позднее пяти рабочих дней после наступления события (например, свидетельство о рождении ребенка, свидетельство о смерти и т.д.)

Указанные дополнительные выходные дни с сохранением средней заработной платы предоставляются неразрывно.

2.4.16. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ч.1 ст.185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч.3 ст.185.1 ТК РФ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с Работодателем (ч.4 ст.185.1 ТК РФ). Работник предоставляет Работодателю заявление не позднее, чем за неделю до дня освобождения от работы. Согласованный день (дни) Работодатель указывает в приказе.

Работники обязаны предоставить Работодателю справки из медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее 5 рабочих дней с даты прохождения диспансеризации.

2.4.17. В соответствии со ст. 335 ТК РФ педагогические Работники, не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в следующих случаях:

- работа над новой учебной программой;
- реабилитация после тяжелой болезни;
- по семейным обстоятельствам и другие случаи.

Продолжительность длительного отпуска составляет не более 365 календарных дней, без переноса нерабочих праздничных дней. Длительный отпуск предоставляется в любое время по желанию Работника на основании личного заявления, поданного не позднее, чем за 5 рабочих дней до наступления отпуска. Разделение его на части и продление на основании листка нетрудоспособности не производится. По желанию Работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Работники, работающие по совместительству, имеют право на длительный отпуск. Длительный отпуск Работнику предоставляется без сохранения заработной платы.

2.5. Оплата и нормирование труда.

2.5.1. Заработная плата каждого из Работников Учреждения устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Пермского края, «Положением о системе оплаты труда работников» и условиями трудового договора.

Конкретный размер тарифных ставок, должностных окладов устанавливается приказом директора Техникума.

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

2.5.2. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, должностному окладу, в абсолютных суммах, в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников», производятся в пределах имеющихся средств на оплату труда.

2.5.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

2.5.4. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В состав заработной платы за месяц включается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.5.5. Фонд оплаты труда Работников Техникума формируется на календарный год исходя из объемов субсидии на оказание государственной услуги, предусмотренной на оплату труда Работников, из бюджета Пермского края и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Пермского края, Уставом и локальными нормативными актами Техникума.

Объем субсидии на оказание государственной услуги из бюджета Пермского края, предусмотренный для формирования фонда оплаты труда Работников Техникума, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемой Техникумом государственной услуги.

2.5.6. Ежемесячная стимулирующая надбавка за общий стаж работы в Техникуме выплачивается в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников», назначается за общий стаж непрерывной работы в Техникуме по основному месту работы со дня достижения соответствующего стажа. Стаж работы на условиях внешнего совместительства не учитывается и Работникам, работающим на условиях внешнего совместительства, не выплачивается.

2.5.7. При наличии средств Работодатель выплачивает премии к профессиональным праздникам Работников образования, установленных законодательством Российской Федерации, в размере до одного должностного оклада Работника.

2.5.8. В честь юбилейных дат Работников (50,55,60 лет и т.д. с периодичностью 5 лет) выплачиваются премии в размере до одного должностного оклада.

2.5.9. Премияльные выплаты производятся в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников». Премияльная выплата не производится при наличии у Работника дисциплинарных взысканий, нарушений трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, требований охраны труда и законодательства.

2.5.10. Помимо стимулирующих надбавок и доплат Работникам Техникума в пределах утвержденного фонда оплаты труда производятся выплаты социального характера в следующих случаях:

- болезни штатного Работника или его членов семьи (детей, супруги(а)), повлекшей за собой необходимость осуществления дорогостоящего лечения;
- несчастного случая, произошедшего со штатным Работником и (или) его членами семьи (детьми, супругом(ой));

- смерти членов семьи штатного Работника и ближайших родственников (детей, супруги (а), родителей);
- нанесения ущерба имуществу Работника в результате стихийного бедствия и чрезвычайных обстоятельств;
- увольнения с работы штатных Работников, имеющих непрерывный стаж работы в Техникуме не менее 5-ти лет, связанного с выходом на пенсию по старости;
- выплаты, предусмотренные законом Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае (с изменениями и дополнениями).

Материальная помощь оказывается на основании письменного заявления Работника и приказа директора Техникума при наличии средств, в размере до двух должностных окладов. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается коллегиально комиссией по распределению стимулирующих и социальных выплат.

2.5.11. При выполнении работ различной квалификации, на основании ст. 151 ТК РФ, «Положения о системе оплаты труда работников» производятся выплаты компенсационного характера, в соответствии с условиями трудового договора, заключенного с Работником.

2.5.12. Сроки выплаты заработной платы Работникам Техникума устанавливаются 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с выходным или нерабочим праздничным днями выплата заработной платы производится накануне этого дня. Расчеты по заработной плате с увольняемыми Работниками осуществляются в день увольнения. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

В случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В случае отсутствия средств на своевременную выплату заработной платы Работодатель и Профсоюз действуют в пределах предоставленных им прав и начинают переговоры об определении реальных сроков выплаты заработной платы, информируя Работников о результатах переговоров.

2.5.13. Расчетные листы выдаются Работникам с указанием всех начислений.

2.5.14. Выплата заработной платы и иные выплаты осуществляются путем перечисления денежных средств на лицевой счет платежной системы «МИР», который указывается в личном заявлении Работника.

2.5.15. Изменения заработной платы, связанные с вновь вышедшими законодательными и (или) нормативными актами соответствующих органов государственной власти, принимаются к исполнению в 15-тидневный срок с момента поступления приказа или разъяснительного документа соответствующего органа государственной власти.

2.5.16. Обеспечение повышения уровня заработной платы включает индексацию заработной платы, в связи с чем, Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и нормативно правовыми актами Правительства Пермского края, содержащими нормы трудового права, в соответствии с законом о бюджете Пермского края на текущий год и плановый период.

2.5.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет руководитель Техникума.

2.6. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что:

2.6.1. Работодатель предоставляет Работникам право бесплатно пользоваться библиотечными фондами, информационными ресурсами Техникума в образовательных целях.

2.6.2. При использовании Работником, с согласия или ведома Работодателя и в его интересах, личного имущества, Работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования, других технических средств и материалов, принадлежащих Работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме в соответствии со ст.188 ТК РФ, внутренними локальными актами Работодателя.

2.6.3. Работодатель организует в Учреждении общественное питание (столовая, буфет).

2.6.4. Работодатель обеспечивает проведение за счет средств Учреждения ежегодных периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, иммунизацию в соответствии с национальным календарем прививок;

2.6.5. Работодатель обеспечивает специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обеззараживающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации техническом регулировании порядка, в соответствии с установленными нормами Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

2.6.6. Обеспечивает государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.6.7. Своевременно перечисляет средства в Социальный фонд России.

2.6.8. Осуществляет расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.

2.6.9. Осуществляет расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности Работника.

3. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников Техникума в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

3.1 Стороны совместно обязуются:

Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

3.1.1. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

3.1.2. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

3.1.3. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;
- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев, случаев на производстве, а также обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории образовательной организации и учреждения в целом на готовность к новому учебному году, других комиссий;
- своевременное расследование несчастных случаев;
- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

3.1.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

3.1.5. Контролировать выполнение Работодателем образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране

труда первичной профсоюзной организации.

3.1.6 Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.7 Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения Работников к здоровому образу жизни.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность Работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2.2 Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность Работников образовательной организации превышает 50 человек.

3.2.3 Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

3.2.4 Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров Работников за счет средств Учреждения.

3.2.5 Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.

3.2.6 Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда Работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда:

- не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, иммунизации в соответствии с национальным календарем прививок, а также в случае медицинских противопоказаний.

3.2.7 Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

3.2.8 Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и Работников образовательной организации.

3.2.9 Разрабатывать и утверждать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии с действующим законодательством. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

3.2.10 Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с результатами проведенной специальной оценки условий труда.

3.2.11 Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате в размере не менее трех тысяч рублей.

3.2.12 Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств.

3.2.13 Обеспечивать прохождение Работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять Работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

3.2.14 Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

3.2.15 С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда преподавателей физической культуры:

- обеспечивать преподавателей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

3.2.16 Обеспечить наличие аптек первой помощи Работникам, питьевой водой.

3.2.17 Проводить расследование и учет несчастных случаев с Работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса, микроповреждений (микротравм) с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

3.2.18 Осуществлять контроль за соблюдением Работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

3.2.19 Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

3.2.20 Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха Работников образовательной организации и приёма пищи.

3.2.21 В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

3.3. Работники обязуются:

3.3.1 Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

3.3.2 Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

3.3.3 Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

3.3.4 Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и

периодические медицинские осмотры, иммунизацию в соответствии с национальным календарем прививок либо предоставить медицинский отвод по иммунизации, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя.

3.3.5 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

3.3.6 Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

3.3.7 Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

3.4 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.4.1 Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

3.4.2 Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

3.4.3 Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

3.4.4 Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

3.4.5 Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

3.4.6 Оказывать практическую помощь Работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

3.4.7 Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы Работников в органах управления организацией, в суде.

3.4.8 Обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

3.4.9 Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

4. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1 Работодатель:

4.1.1 Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности Работников, бесплатно помещение, необходимое для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте в здании образовательной организации;

4.1.2 предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно – оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ);

4.1.3 не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

4.1.4 не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

4.1.5 привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

4.1.6 предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе Работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

4.1.7 обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы Работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

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

4.1.9 Работодатель принимает решения с учетом мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

4.1.10 Работодатель при наличии письменного заявления Работников ежемесячно осуществляет удержание профсоюзных взносов с членов Профсоюза в размере 1% от заработной платы Работника, с перечислением их на расчетные счета вышестоящих профсоюзных организаций в соответствии с Положением о размере и порядке уплаты членами Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации членских профсоюзных взносов от 14 октября 2020 г. № 8-10 (прил. к Постановлению VIII съезда Профсоюза) и постановлением V Пленума Пермской краевой территориальной организации профсоюза Работников народного образования и науки Российской Федерации от 18.12.2014 г. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счета не позднее дня, следующего за днём выплаты заработной платы.

4.1.11 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

4.1.12 Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

4.1.13 Представитель Профсоюза включается в состав комиссий по подведению итогов выполнения показателей качества и результативности труда Работников, специальной оценки условий труда рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

4.1.14 Работодатель по согласованию с Профсоюзом рассматривает следующие вопросы:

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

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

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- 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);

4.2 Стороны признают следующие гарантии Работников, входящих всостав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

4.2.1 члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

4.2.2 члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

4.2.3 члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы Работников.

4.3 Стороны совместно:

4.3.1 представляют Работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий Работникам образовательной организации;

4.3.2 стороны договорились, что средства на санаторно-курортное лечение Работников и членов их семей расходуются в соответствии с порядком и нормативам расходования, установленными государственными внебюджетными фондами, учредителем и другими государственными органами, с учетом мнения Профсоюза.

4.3.3 Стороны договорились установить в Техникуме следующие формы поощрения за труд - благодарность, премия, Почетная грамота, Почетное звание и нагрудный знак.

4.3.4 Поощрения за труд производятся по согласованию с выборным органом Профсоюза Техникума.

4.3.5 Работодатель ежемесячно обеспечивает оплату труда руководителя профсоюзной организации из средств от приносящей доход деятельности в виде стимулирующей выплаты в размере 20% от должностного оклада Работника.

Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении Работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно- телекоммуникационной сети «Интернет».

4.4 Обязательства Профсоюза.

Профсоюз обязуется:

4.4.1 Представлять и защищать права и интересы Членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с законом Российской Федерации. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.4.2 Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся Членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюз представлять их интересы.

4.4.3 Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.4.4 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников, а также за своевременным формированием Работодателем в электронном виде основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и предоставлении ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального Фонда России (ст.66.1 ТК РФ).

4.4.5 Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

4.4.6 Участвовать в работе комиссий по подведению итогов выполнения показателей качества и результативности труда Работников, специальной оценки условий труда рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

4.4.7 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

4.4.8 Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

4.4.9 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

4.4.10 Информировать членов Профсоюза о работе выборного органа Профсоюза профсоюзного комитета Техникума.

4.4.11 Ходатайствовать о представлении Работников за труд к награждению Почетной грамотой, Почетным званием и нагрудным знаком.

4.4.12 Осуществлять свою деятельность в соответствии с законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ;

4.4.13 Проводить работы по формированию у Работников добросовестного отношения к исполнению своих обязанностей;

4.4.14 Поддерживать Работодателя в решении задач функционирования организации, направленных на повышение жизненного уровня Работников, защиту их интересов;

4.4.15 Своевременно, совместно с Работодателем предотвращать конфликты в коллективе путем переговоров и достижения компромиссных решений;

- 4.4.16 Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других Работников Техникума;
- 4.4.17 Проводить работу по оздоровлению детей Работников Техникума;
- 4.4.18 Контролировать выполнение коллективного договора в соответствии с установленными в нем сроками;
- 4.4.19 Бесплатно консультировать членов Профсоюза по юридическим вопросам, вопросам коллективного договора;
- 4.4.20 В случае необходимости представлять интересы членов Профсоюза в суде.

4.5 Работники обязуются

- 4.5.1 Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
 - Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
 - Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования
 - Проходить иммунизацию в соответствии с национальным календарем прививок.

5. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

- 5.1 Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.
- 5.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора.
- 5.3. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 5.4 Взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.
- 5.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.
- 5.6 Стороны ежегодно один раз в год должны отчитываться о выполнении коллективного договора на общем собрании.