

От работодателя:
Директор ОГБПОУ ТИК
имени Героя Советского Союза
А.П.Буланова
Кузьмин Б.Е.Кузьмин
03.02.2016г.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Г.Ю.Пальчак Г.Ю.Пальчак
03.02.2016г.

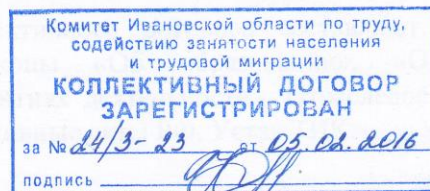
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Тейковский индустриальный колледж
имени Героя Советского Союза А.П.Буланова
на 2016 – 2019 г.г.,
регистрационный номер 24/3-23

03.02.2016 - 02.02.19.

Почтовый и юридический адрес:
155047, Ивановская область, г.Тейково
Красноармейский проезд, д.2,
тел.: 8-49343-2-24-51
факс: 8-49343-2-21-52;
E-mail: licej24@rambler.ru

Данные исполнителей: Кузьмин Б.Е. – директор ОГБПОУ ТИК имени Героя
Советского Союза А.П.Буланова, Пальчак Г.Ю. – председатель первичной
профсоюзной организации,

тел.: 8-49343-2-24-51
факс: 8-49343-2-21-52;
E-mail: licej24@rambler.ru



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор, регулирующий социально-трудовые отношения в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Тейковский индустриальный колледж имени Героя Советского Союза А.П.Буланова (далее ТИК), заключается работодателем и работниками в колледже их представителей: директора ТИК (далее – администрация или Работодатель) Кузьмина Бориса Евгеньевича и председателя первичной профсоюзной организации ТИК (далее Профком) Пальчак Галины Юрьевны.

1.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.3. Администрация и работники ТИК признают первичную профсоюзную организацию в качестве полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников ТИК.

1.4. При выполнении настоящего договора и истолковании его условий Стороны будут исходить из того, что надлежащее выполнение ТИК его уставных задач, коллективного договора и материальное благополучие работающих взаимосвязаны. Стороны признают необходимость поддержания в университете гармоничных отношений между работниками и администрацией. Стороны будут проявлять взаимное доверие, избегать конфронтации, стремиться к взаимопониманию. В случае возникновения различий в подходах к решению вопросов они будут решаться посредством открытых переговоров. Порядок переговоров определяется по соглашению сторон.

1.5. Правовую базу настоящего коллективного договора составляют: Трудовой кодекс РФ, федеральные законы «Об образовании», «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевое соглашение, другие законодательные и нормативные акты РФ, Устав ТИК.

1.6. Коллективный договор на 2016-2019г.г. вступает в силу с момента его подписания работодателем и представителем работников ТИК

1.7. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

II. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.2. Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (прилагается),
- полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

2.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

2.4. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания отраслевого Соглашения Ивановской областной организации профсоюза работников образования и науки Российской Федерации. В случае если сторона указанного соглашения внесет в содержание существенные изменения, Работодатель и Профсоюз обязуются в течение двух месяцев провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

2.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в

профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

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

2.7. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

2.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

2.9. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора

2.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на основе трудового договора, заключенного в письменной форме.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ).

3.4. Когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях предусмотренных частью первой статьи 59 трудового кодекса РФ, с работником может быть заключен срочный трудовой договор.

При заключении трудового договора в нём, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ).

3.5. На основании договора издается приказ, который объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

3.6. Работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) под роспись знакомит принимаемого работника со следующими документами:

- уставом ТИК;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностными инструкциями;
- коллективным договором;
- приказом по охране труда и соблюдения правил техники безопасности;
- иными локальными актами.

3.7. Работодатель обеспечивает достоверный учёт рабочего времени всех категорий работающих в ТИК.

3.8. Прекращение Трудового договора с работниками может производиться по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ), либо по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)

3.9. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (для педагогических работников).

3.10. Работник, изъявивший желание расторгнуть трудовые отношения, своевременно не позднее, чем за 2 недели ставит в известность работодателя (увольнение по собственному желанию ст. 80 ТК РФ).

3.11. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение прав работников при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках (ст. 82 ТК РФ).

3.12. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь

принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.13. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов организации, но и потребностей личностного роста работника.

3.14. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны при регулировании рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Рабочее время сотрудников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза (ст. 91 ТК РФ), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом организации.

4.1.2. Рабочее время преподавателя регламентируется его нагрузкой, расписанием занятий и функциональными обязанностями, оговоренными трудовым договором.

4.1.3. Для работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего и вспомогательного персонала устанавливается продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

4.1.4. Для методистов и других педагогических работников устанавливается 36-часовая рабочая неделя не ниже (в соответствии со ст. 333 ТК РФ и п. 5.2.78 Положения о Министерстве образования и науки РФ N 337 от 15 мая 2010 г.),

4.1.5. Время начала и окончания работы работников ТИК устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и фиксируется в трудовом договоре. Согласно Правилам внутреннего распорядка для работников предусмотрен перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут.

4.1.6. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.1.7. Работа в выходные и праздничные дни осуществляется в случае бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных работ, но только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового кодекса РФ. Переработка компенсируется с согласия работника предоставлением дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.1.8. К работе в ночное время, к сверхурочным работам, работе в выходные дни нельзя привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3-х лет, несовершеннолетних работников.

4.1.9. Педагогическим работникам ТИК предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 сроком 56 календарных дней, остальным работникам – не менее 28 календарных дней.

4.1.10. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя и только с согласия работника.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе в случае, если работнику не была своевременно произведена оплата за время отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.1.11. Предоставлять вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с оплатой по истечению 6 месяцев с момента приема на работу (ст. 122 ТК РФ).

4.1.12. При наличии у работника путевки для санаторно-курортного лечения работнику предоставляется возможность взять отпуск вне графика отпусков.

4.1.13. Отпуск может быть поделен на части с согласования работника, при этом, хотя бы одна часть, должна быть не менее 14 дней.

4.1.14. Оплату отпуска для всех категорий работников производить не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). При задержке выплаты отпускных, отпуск переносится на соответствующее количество дней.

4.2. Стороны договорилась:

4.2.1. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен краткосрочный отпуск, продолжительность которого определяется между работником и работодателем.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- лицам, осуществляющим уход за детьми (перечисленные в ст. 263 ТК РФ) - до 14 календарных дней в удобное для них время.

4.2.3. Предоставить работникам оплачиваемые кратковременные отпуска:

- бракосочетание самого работника - не менее 3 рабочих дней;
- бракосочетание детей – не менее 1 рабочего дня;
- рождение ребенка – не менее 1 рабочего дня;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры – не менее 3 календарных дней;
- не освобожденному от основной работы председателю первичной организации профсоюза и членам профкома не менее 3 рабочих дней в год;
- работникам учреждений, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни, не имеющим дисциплинарных взысканий и замечаний по работе в течение учебного года, не менее 2 рабочих дней;
- В соответствии с Постановлением Верховного Суда РФ от 4 апреля 2012г. МАКПН 12-317 подпункт 3 пункта 5.19 коллективного договора признан противоречащим Трудовому Кодексу.

В связи с этим:

администрация может предоставить по согласованию с профкомом и не ущерб производству дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

-за работу с вредными и опасными условиями труда: кочегарам – 7 дней, слесарю-сантехнику – 3 дня.

- на медицинское обследование по настоянию врачей – 1 день.

4.2.4. Работникам, по их письменному заявлению, Администрация предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников колледжа осуществляется на основе постановления Правительства Ивановской области от 30.10.2008 г. №285-П «О системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Ивановской области» и в соответствии с Положением об оплате труда работников ОГБПОУ ТИК имени Героя Советского Союза А.П.Буланова (положение № 1 прилагается).

5.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются положением об оплате труда работников учреждения, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

5.3. 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, установленного в соответствии с законодательством.

5.4. Месячная заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленная по новой системе оплаты труда, не может быть меньше месячной заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этой новой системы, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Разница в заработной плате доплачивается ежемесячно, включается в систему оплаты труда и учитывается при начислении средней заработной платы работникам ТИК во всех необходимых случаях.

5.5. Размер и перечень компенсационных выплат работникам устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ОГБПОУ ТИК имени Героя Советского Союза А.П.Буланова, от 03.09.2015г. (Положение № 2 прилагается).

5.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников ОГБПОУ ТИК имени Героя Советского Союза А.П.Буланова, Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ОГБПОУ ТИК имени Героя Советского Союза А.П.Буланова (Положение № 3 прилагается), с учетом мнения Совета педколледжа, выборного профсоюзного органа учреждения и утверждаются работодателем.

5.7. Стимулирующие и компенсационные выплаты работникам по результатам труда выплачиваются ежемесячно за счёт средств Фонда стимулирования труда.

5.8. Почасовая оплата труда.

Директор колледжа в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности колледжа может привлекать

для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированными специалистами.

Размеры ставок почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимального оклада, определенного для 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня». В Ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда специалистов: не имеющих ученой степени – 0,15; специалистов, имеющих ученую степень – 0,20-0,25.

Вопросы почасовой оплаты труда работников колледжа регулируются действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области.

5.9. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания. Увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема для дополнительной работы.

Для педагогических работников колледжа может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжительностью не свыше 2-х месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений.

5.10. Колледж, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, на основании нормативных документов, определяет размеры стимулирующих выплат, премий (положение № 4 прилагается) и оказания материальной помощи (положение № 5 прилагается).

5.11. Штатное расписание утверждается директором колледжа. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора колледжа. Численный состав работников колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.10. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не назначаются и не производятся.

5.11. Заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц (13 и 28 числа каждого месяца) путем перечисления денежных средств на банковские карты. При совпадении с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.12. Штатное расписание утверждается директором колледжа. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора колледжа. Численный состав работников колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.14. Работодатель обязуется

5.14.1 При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об объёме денежной суммы, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждена работодателем с учётом мнения представительного органа работников и является единой для всего колледжа (прилагается).

5.14.2. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьёй 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

5.14.3. Производить оплату труда при совмещении профессий (должностей) работником в соответствии со статьёй 151 ТК РФ.

5.14.4. Производить оплату сверхурочной работы в соответствии со статьёй 152 ТК РФ.

5.14.5. Производить оплату труда лиц, работающих по совместительству, в соответствии со статьёй 285 ТК РФ. Если установленная ставка по выполняемой должности меньше уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ), то заработная плата по исполненной работе должна начисляться от утвержденного уровня МРОТ.

5.15. Работники своевременно осуществляют выплату налогов в соответствии с действующим законодательством.

5.16. Профсоюзный комитет

5.16.1. Осуществляет контроль над правильностью и своевременностью установления и изменения ставок работников, выплаты им зарплаты, компенсаций, пособий, доплат, надбавок.

5.16.2. Участвует в проведении аттестации педагогических работников.

5.16.3. Осуществляет контроль над ведением трудовых книжек сотрудников, правильностью исчисления общего трудового и педагогического стажа.

5.17. Стороны договорились

5.17.1. Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

5.17.2. Способствовать созданию во всех учреждениях образования комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

5.17.3. Представлять работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

VI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием Профсоюзного комитета.

6.1.2. Осуществлять увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, п. 3 и п. 5 части первой ст. 81 ТК, с учетом мотивированного мнения (или согласия) выборного профсоюзного органа в соответствии с ст. 373 ТК РФ.

6.1.3. Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров.

6.1.4. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим Трудовым законодательством.

6.1.5. Не допускать нарушения Трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе, предоставлять льготы и гарантии, осуществлять взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

6.1.6. Заблаговременно, не менее чем за два месяца, предоставлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.1.7. Проводить сокращение работников лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов; упорядочение штатного расписания;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей.

6.1.8. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности учащихся или штата информировать об этом профком не менее чем за два месяца, а также орган занятости населения.

6.2. Работодатель не имеет право требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего распорядка.

6.3. Стороны договорились

6.3.1. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- лица, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

6.3.2. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

6.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок. Работодатель обеспечивает приоритет в приёме работников, добросовестно работающих в нём ранее, уволенных из организации в связи с сокращением штата.

6.3.4. Информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации.

6.4. Профсоюзный комитет осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников ТИК.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется:

7.1.1. Обеспечить приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

7.1.2. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда.

7.1.3. Обеспечить внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (статья 219 Трудового Кодекса Российской Федерации). Для реализации этого права стороны заключают Соглашение по

охране труда между Работодателем и Работниками ТИК с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.4. Организовать проведение специальной оценки условий труда (№ 426-ФЗ).

7.1.5. Организовать разработку правил и инструкций по охране труда для каждой профессии и вида работ и утверждает их по согласованию с Профсоюзом.

7.1.6. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

7.1.7. Ежегодно предусматривать выделение финансовых средств на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, аттестацию рабочих мест.

7.1.8. Обеспечить за счет средств учреждения прохождение обязательных периодических и предварительных медицинских осмотров (обследований), в т.ч. указанных в ст. 213 ТК РФ, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

7.1.9. Информировать Профсоюз в течение первого, после очередного календарного года, месяца о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о выделении средств учреждения на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды, проведение медосмотров, аттестацию рабочих мест.

7.1.10. Своевременно извещать профсоюзные органы о произошедших несчастных случаях и выполнении мероприятий по устранению их причин.

7.1.11. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, по перечню профессий и должностей согласно Приложению к приказу Минтруда № 997 от 09.12.2014г.

Список работников ОГБПОУ ТИК имени Героя Советского Союза А.П.Буланова, обеспечивающиеся специальной одеждой и обувью:

1. Сторож (вахтер).

2. Уборщик служебных помещений.
3. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.
4. Гардеробщик.
5. Дворник.
6. Машинист (кочегар) котельной.
7. Слесарь-ремонтник.
8. Слесарь-сантехник.
9. Столяр.
10. Мастер п/о.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

7.1.12. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Работники ТИК обязаны

7.2.1. Строго соблюдать требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ), установленные законами и иными нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами ТИК, правила техники безопасности и противопожарной безопасности.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.2.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте.

7.2.4. Проходить периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя. Работники ТИК проходят флюорографическое обследование один раз в год. Работники, не прошедшие флюорографическое обследование в установленные приказом директора ТИК сроки без уважительных причин, могут быть отстранены от работы в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, до момента прохождения ими медицинского обследования.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. Осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательных и правовых актов по труду.

7.3.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

7.3.3. Проводить независимую экспертизу условий труда.

7.3.4. Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников ТИК.

7.3.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками ТИК.

7.3.6. Осуществлять общественный контроль над состоянием охраны труда и выполнением работодателем обязанности по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

7.3.7. Обращаться к работодателю с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.3.8. Оказывать консультационную помощь по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов работников.

7.4. Стороны обязуются совместно

7.4.1. Создать комиссию по охране труда, в состав которой входят представители от работодателя, членов профкома и уполномоченного по охране труда.

7.4.2. Ежегодно разрабатывать соглашения по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

7.4.3. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

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

7.4.5. Один раз в полгода информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Довести до коллектива смету доходов и расходов по социальному страхованию.

8.1.2. Регулярно информировать работников о расходовании средств социального страхования.

8.1.3. Заключать договор с лечебными учреждениями на проведение медицинских осмотров и выделять на эти цели финансовые средства из средств социального страхования в соответствии с договором.

8.1.4. Обеспечивать обязательное медицинское страхование с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

8.1.5. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).

8.1.6. Обеспечивать своевременную выплату ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий (п.8 ст.55 Закона «Об образовании»).

8.2. Профком работников ТИК обязуется:

8.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами (ст. 21 ТК РФ).

8.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социальный, пенсионный фонды.

8.2.3. Содействовать обеспечению работающих сотрудников медицинскими полисами.

8.2.4. Вести учет нуждающихся в санаторном лечении, лиц длительно и часто болеющих.

8.2.5. Обеспечить широкую гласность при распределении санаторных путевок.

8.3. Стороны договорились, что Работодатель совместно с профкомом

8.3.1. Ходатайствуют перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья и выделении ссуд.

8.3.2. Оказывают материальную помощь работникам ТИК.

8.3.3. Создают банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетные семьи и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

8.3.4. Ходатайствуют о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

8.3.5. Освобождают беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинского осмотра на 1 день.

8.3.6. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам организации.

IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ (ст. 370 ТК РФ), отраслевым Соглашением Ивановской областной организации профсоюза работников образования и науки Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

9.2. Профсоюзная организация ТИК представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и

связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, полномочиями, полученными в соответствии с ст. 30 Трудового кодекса РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

9.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

9.4. Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в профсоюзный комитет информацию об основной и финансово-экономической деятельности организации:

9.5. Работодатель способствует эффективной работе профкома путем предоставления в необходимых случаях помещения для проведения заседаний, хранения документации, связи, оргтехники (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячные бесплатные перечисления на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (ст. 377 ТК РФ).

9.7. 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 семинаров, совещаниях и др. мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

9.10. Представители Профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по ликвидации организации, по проверке деятельности подразделений Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение Трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной зарплаты за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).
- создание условий для аттестации работников.

9.11. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

9.12. Не освобожденным от основной работы руководителям профсоюзных органов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляются дополнительные отпуска с оплатой из расчета средней заработной платы:

- председателю профкома - 3 рабочих дня,
- уполномоченному по ОТ – 2 рабочих дня,
- членам профкома – 3 рабочих дня.

9.13. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

9.14. Стороны подтверждают, что работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при разработке положений о стимулирующих выплатах.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, в течение 7 дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду.

10.2. Работодатель и Профсоюз систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в полугодие проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в год отчитываться о выполнении пунктов коллективного договора на собрании работников.

10.3. Работодатель и Профсоюз рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Стороны должны соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективно-трудовых споров, и использовать все возможности по устранению причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.5. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.6. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.8. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора.