

От работодателя:

Директор ГАПОУ СО «Верхнепышминский
механико-технологический техникум
«Юность»



« 19 » марта 20 20 г.

М. П.



От трудового коллектива:

И.о.председателя профсоюзного комитета
ГАПОУ СО «Верхнепышминский механико-
технологический техникум «Юность»


« 19 » марта 20 20 г.

М. П.



Коллективный договор

государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Свердловской области
«Верхнепышминский механико-технологический
техникум «Юность»
на период 2020-2023 гг.

Утвержден на собрании трудового коллектива
ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность»
Протокол № 6 от 19.03.2020 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное учреждение
службы занятости населения Свердловской области
"Верхнепышминский центр занятости
(ГКУ "Верхнепышминский ЦЗ")
"23" марта 2020г
Запись за № 7-К

г. Верхняя Пышма

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общая часть	Стр. 3
2. Предмет договора	Стр. 3
3. Трудовые отношения	Стр. 3-4
4. Оплата труда	Стр. 4-6
5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости	Стр. 7
6. Рабочее время и время отдыха. Дисциплина труда.	Стр. 7-10
7. Социальные льготы, гарантии и компенсации	Стр.10-11
8. Охрана труда. Информационно – образовательная кампания по профилактике и распространению ВИЧ-инфекции среди работников предприятий	Стр. 11-14
9. Гарантии деятельности профсоюзного комитета	Стр. 14-15
10. Обязанности профсоюзного комитета	Стр. 15-16
11. Контроль за выполнением условий коллективного договора	Стр. 16
12. Заключительные положения	Стр. 16-17

1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Верхнепышминский механико-технологический техникум «Юность» (ГАПОУ СО "ВПМТТ "ЮНОСТЬ"), (далее – Техникум) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями **Трудового кодекса** Российской Федерации (ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники ГАПОУ СО "ВПМТТ "ЮНОСТЬ" в лице и.о. председателя профсоюзного комитета ГАПОУ СО "ВПМТТ "ЮНОСТЬ" Н.А. Третьяк и Директора ГАПОУ СО "ВПМТТ "ЮНОСТЬ" В.Г. Лобастова, именуемый далее - "Работодатель", который представляет интересы ГАПОУ СО "ВПМТТ "ЮНОСТЬ"

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются **трудовым законодательством** Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами ГАПОУ СО "ВПМТТ "ЮНОСТЬ" и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со **статьей 58** ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в ГАПОУ СО "ВПМТТ "ЮНОСТЬ"

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными **трудовым законодательством** Российской Федерации.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные **трудовым законодательством** Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

Порядок приема, перевода и увольнения работников техникума установлен Правилами внутреннего трудового распорядка в ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность», являющихся Приложением № 1 к настоящему Коллективному договору.

При поступлении на работу, запрещено требовать у работника документы, не предусмотренные Трудовым кодексом (ст. 65 ТК РФ) иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются за счет работодателя (ст. 65 ТК РФ).

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

3.7. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным **статьей 77** ТК РФ.

3.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры предприятия, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

4. Оплата труда

4.1. Заработная плата работников Техникума устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Техникуме системой оплаты труда. Система оплаты труда в Техникуме устанавливаются на основе Положения об оплате труда работников ГАПОУ СО "ВПМТТ "ЮНОСТЬ", коллективного договора, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.2. Фонд оплаты труда в Техникуме формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных государственных организаций на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.3. Штатное расписание Техникума утверждается руководителем Техникума – Директором (далее – Директор Техникума) по согласованию с Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Техникума в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда государственной организации, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу государственной организации.

4.4. Должности работников, включенные в штатное расписание Техникума, определены в соответствии с уставом Техникума и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

4.5. Оплата труда работников Техникума устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа профсоюзного комитета Техникума

4.6. При определении размера оплаты труда работников Техникума, учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников государственных организаций;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

4.7. Заработная плата работников Техникума предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.8. Изменение оплаты труда работников Техникума производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

4.9. При наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

4.10. Директор Техникума:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные Положением об оплате труда работников Техникума, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно организует составление и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Техникуме, помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Техникума;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Техникума

4.11. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Техникуме педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.12. Преподавательская работа в Техникуме для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.13 Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы внутри Техникума, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других государственных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа - профсоюзного комитета, при условии, что педагогические работники, для которых Техникум, является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

4.14. Работникам ГАПОУ СО "ВПМТТ "ЮНОСТЬ" гарантируется ежемесячная выплата заработной платы.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, Положением об оплате труда работников, Положением о стимулирующих выплатах, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников Техникума в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в процессе финансово - хозяйственной деятельности Техникума.

Выплата заработной платы производится 2(два) раза в месяц:

«6» (шестого) и «21» (двадцать первого) числа.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ - оплата отпуска работников производится не позднее чем за три дня до его начала.

В силу ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.15. Иные условия оплаты труда работников регламентируются локальными нормативными актами ГАПОУ СО "ВПМТТ "ЮНОСТЬ" и трудовым законодательством РФ.

4.16. Профсоюзный комитет обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со **статьей 82** ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

5.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению производства, перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное **статьей 179** ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

5.4.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

5.4.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

5.4.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

5.4.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в Техникуме, с учетом их квалификации и опыта работы.

5.4.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.5. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

6. Рабочее время и время отдыха Дисциплина труда

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГАПОУ СО "ВПМТТ "ЮНОСТЬ" и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска.

6.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГАПОУ СО "ВПМТТ "ЮНОСТЬ" на основании действующего трудового законодательства РФ.

6.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

6.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.6. Для работников отдельных структурных подразделений Работодателем устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГАПОУ СО "ЮНОСТЬ".

6.7. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

6.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

6.8.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

6.8.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со **статьей 92 ТК РФ**.

6.8.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со **статьей 93 ТК РФ**.

6.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзного комитета ГАПОУ СО "ЮНОСТЬ".

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя предприятия.

6.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью:

- 28 календарных дней (для отдельных категорий работников),

- 56 календарных дней (для преподавательского состава)

Предоставление отпуска осуществляется в порядке очередности предоставления и в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.12. По распоряжению Работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

6.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами .

6.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

6.15. В случаях, предусмотренных **Трудовым кодексом** Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

Работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- с рождением ребенка – 2 (два) дня;
- с бракосочетанием работника (детей работника) – 3 (три) дня;
- в связи со смертью близкого родственника – 3 (три) дня, в случаях выезда за пределы Свердловской области – 5 (пять) дней.

6.16. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных **статьями 128, 263** ТК РФ.

6.17. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического

или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.18. Ответственность работников техникума за нарушение дисциплины труда

6.18.1. За совершение дисциплинарного проступка (неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей) директор техникума имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

6.18.2. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником техникума норм профессионального поведения или Устава техникума может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

6.18.3. Дисциплинарное расследование должно проводиться в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка в Техникуме и законодательством РФ.

6.18.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

6.18.5. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.18.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом ГАПОУ СО "ВПМГТ "ЮНОСТЬ" предоставляет работникам следующие социальные льготы и гарантии в пределах средств, утвержденных годовой программой деятельности предприятия в части расходов социальной сферы:

7.1.1. В целях оздоровления и отдыха работников и членов их семей Работодатель обязуется в порядке, установленном локальными нормативными актами Техникума принимать участие и ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам и членам их семей в санатории-профилактории и дома отдыха.

7.1.2. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда – освобождает их от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

7.1.3. При выделении работникам путёвки в санатории-профилактории – предоставляет дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

7.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.2.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками Техникума – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

7.2.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

7.2.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

7.2.4. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

7.2.5. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

7.2.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

7.2.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

7.2.8. Предоставлять частичную компенсацию стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

8. Охрана труда

Информационно – образовательная кампания по профилактике и распространению ВИЧ-инфекции среди работников предприятий

8.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

8.1.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этой задачи ежегодно заключать Соглашения по охране труда и улучшению безопасности труда между администрацией и профсоюзной организацией.

В Соглашении должен быть Перечень мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица (Приложение № 3).

8.1.2. Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 412 от 26.07.14).

8.1.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда (СОУТ) проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

В состав комиссии по СОУТ обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда

8.1.5. Провести специальную оценку условий труда (СОУТ) на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 30.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» Оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

8.1.6. Инструктаж по охране труда проводить под роспись 2 раза в год, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу. Проводить проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию не менее 3 человек по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

8.1.7. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинаций и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Профилактические медицинские осмотры проводятся 1 раз в 5 лет для работников с вредными условиями труда и по медицинским показаниям с сохранением среднего заработка на время медосмотра и за счет средств работодателя.

8.1.8. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск (ст. 147 ТК РФ)
- сокращенный рабочий день (ст. 92 ТК РФ)
- бесплатную выдачу лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов
- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 ТК РФ.

Размер доплат устанавливается по результатам специальной оценки условий труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.1.9. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г., приказом Минтруда РФ № 977н от 27.12.2014 г. и согласно Соглашению по охране труда (Приложение № 3), обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

8.1.10. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу смывающих и обезвреживающих средств работникам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития № 1122 от 17.12.2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда». (Приложение № 3)

8.1.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ. *(тарифные взносы 0,2% от ФОТ)*

8.1.12. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.1.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ). Инструкции пересматриваются раз в 5 лет.

8.1.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза;

8.2.2. проводить работу по оздоровлению детей работников организации;

8.2.3. осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда.

8.2.4. два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

8.2.5. избирать уполномоченных по охране труда;

8.2.6. участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда;

8.2.7. регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;

8.2.8. участвовать в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися;

8.2.9. помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и

участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения;

8.2.10. контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств;

8.2.11. принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда;

8.2.12. принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками организации;

8.2.13. принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

8.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

8.3.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

8.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

8.4. В целях совершенствования профилактических мер противостояния распространению ВИЧ-инфекции среди работников предприятий, организаций и учреждений и в соответствии с Соглашением об организации взаимодействия Министерства здравоохранения Свердловской области, департамента по труду и занятости населения Свердловской области, Федерации профсоюзов Свердловской области по реализации на промышленных предприятиях, организациях и учреждениях Свердловской области профилактических мероприятий по ВИЧ-инфекции в ГАПОУ СО "ВПМТТ "ЮНОСТЬ" со стороны Работодателя и профсоюзного комитета: должна проводиться **информационно-образовательная кампания**, которая включает:

8.4.1. Распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников Техникума;

8.4.2. Включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

8.4.3. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

8.4.4. Признание права работников на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

8.4.5. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению).

8.4.6. Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками. Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными, будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

8.4.7. Обеспечение руководством ГАПОУ СО "ВПМТТ "ЮНОСТЬ" благоприятных условий труда для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, инфицированных ВИЧ/СПИД, соответствующего гибкого графика работы для работников или разумное изменение условий труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполную занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.4.8. Оказание помощи ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;

- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);
- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (группы самопомощи, неправительственные организации и др.)

8.4.9. Установление партнерских отношений с ГБУЗ СО «Свердловский областной центр по профилактике и борьбе со СПИД и ИЗ» (его филиалом или клинично-диагностическим кабинетом ЛПО муниципального образования), которые проводят тестирование и консультирование, а также предоставляют информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы.

Приложением к данному пункту настоящего Коллективного договора является Совместное заявление по обращению к проблеме ВИЧ-инфекции и СПИДа на ГАПОУ СО "ВПМТТ "ЮНОСТЬ" (Приложение № 5).

9. Гарантии деятельности профсоюзного комитета

9.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, **Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"** и настоящим коллективным договором.

9.2. Стороны договорились о том, что:

9.2.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

9.2.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.2.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.2.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 частей первой ст.81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

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

9.2.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1 % от заработной платы (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.2.7. Работодатель, за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда Техникума, производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 30 % от оклада (ст. 377 ТК РФ).

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

9.2.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены

по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ ст., с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

9.2.11. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.2.12. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета 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);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение форм расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ); - и другие вопросы, которые в соответствии с действующим законодательством должны быть рассмотрены с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
-

10. Обязанности профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

10.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.4. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.5. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом) профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников учреждения.

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонда социального страхования.

10.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.10. Оказывать материальную помощь в случаях: острой необходимости средств на оздоровление, рождения ребенка, похороны близких родственников.

10.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. Контроль за выполнением условий коллективного договора

11. Стороны договорились, о том, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 3(трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2. Настоящий договор заключен на 3 (три) года и действует с «26» марта 2020 г. по «26» марта 2023 г.

12.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

12.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения

работников в течение 10 (рабочих) дней с момента его подписания.

12.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со **статьей 51** ТК РФ.

12.6. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся 2 (два) раз в год (за первое полугодие – в июне, за второе полугодие в декабре текущего года) на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и профсоюзного органа.

От работодателя:

Директор ГБПОУ СО «Верхнепышминский
механико-технологический техникум
«Юность»

_____/В.Г. Лобастов/
« ____ » _____ 20__ г.

М. П.

От трудового коллектива:

И.о.председателя профсоюзного
комитета
ГБПОУ СО «Верхнепышминский механико-
технологический техникум «Юность»

_____/Н.А. Третьяк/
« ____ » _____ 20__ г.

М. П.

ПРИЛОЖЕНИЕ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Верхнепышминский механико-технологический техникум «Юность».

2. Положение об оплате труда в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Верхнепышминский механико-технологический техникум «Юность».

3. Положение об оказании материальной помощи работником ГАПО СО «Верхнепышминский механико-технологический техникум «Юность»

4. Положение о стимулировании работников ГАПОУ СО «Верхнепышминский механико-технологический техникум «Юность»

5. Соглашение по охране труда в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Верхнепышминский механико-технологический техникум «Юность» на 2020-2023 гг.

6. Совместное заявление по обращению к проблеме ВИЧ-инфекции и СПИДа в ГАПОУ СО "ВПМТТ "ЮНОСТЬ".

7. Выписка из протокола общего собрания профсоюзного комитета в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Верхнепышминский механико-технологический техникум «Юность».