**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Краевое государственное бюджетное**

**профессиональное образовательное учреждение**

**«Спасский политехнический колледж»**

**на 2014 -2017 годы**

Утвержден на собрании работников

«28»января 2014 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2014-2017 годы**

 Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской федерации от 30.12.2002 г. №197-ФЗ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Уставом краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Спасский политехнический колледж» и в целях решения поставленных перед трудовым коллективом задач, содействия регулированию трудовых отношений, дальнейшего социального развития коллектива и обеспечения социальной защищенности работников краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Спасский политехнический колледж»

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Сторонами настоящего Договора являются: работодатель – директор краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Спасский политехнический колледж» (далее - КГБ ПОУ "СПК"), именуемый далее «Работодатель», и работники КГБ ПОУ "СПК" представленные уполномоченным лицом (представителем) работников, именуемые далее «Работники», совместно именуемые «Стороны».

1.2. Предметом 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.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников.

1.4. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации в форме преобразования.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.6. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами.

1.11. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует до 31.12.2017 года, но не более 5 лет.

1.13. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок до трех лет.

1.14. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.15. Во исполнение настоящего Договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

**2. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

2.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия Договора считать повышение и улучшение условий оплаты труда Работников учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

2.2. Стороны подтверждают:

2.2.1 Оплата труда Работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, в условиях реализации финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части в зависимости от квалификации Работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

2.2.2 Порядок и условия оплаты труда Работников, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда Работников, утверждаемым Работодателем.

2.2.3. Заработная плата Работников, устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.2.4. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда Работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

 2.2.5. Работодатель устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2.2.6. Каждый час работы в ночное время производится повышенная оплата. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.2.7. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника 4-х часов в течение двух дней и 120 часов в год.

2.2.8. Сверхурочная работа за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

 2.2.9. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.2.10. За работу, не входящую в должностные обязанности Работников, за счет фонда стимулирования устанавливаются доплаты, конкретный размер которых определяется Положением об оплате труда Работников.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Осуществлять оплату труда Работникам в соответствии с заключенными трудовыми договорами, Положением об оплате труда, утвержденным директором, штатным расписанием, тарификацией педагогических работников.

2.3.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществлять не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы 05 и 20 числа каждого месяца.

2.3.3. Осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ исходя из имеющихся у учреждения средств.

2.3.4. При выплате заработной платы извещать Работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок) согласно ст.136 Трудового кодекса

2.3.5. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты ежегодного отпуска, компенсаций при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

2.4. Оплата труда преподавателей осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации.

2.5. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 10 сентября текущего года на основе предварительной тарификации, разработанной не позднее 25 июня текущего года.

2.6. Учебная нагрузка основного состава педагогических Работников не может быть ниже 720 часов в год (для преподавателей). По письменному заявлению (согласию) Работника учебная нагрузка на новый учебный год может быть тарифицирована и ниже 720 часов.

2.7. Заработная плата перечисляется Работнику на картсчет в банке на условиях, определенных трудовым договором на основании личного заявления.

2.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

2.9. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ.

2.10. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.11. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной постановлением Правительства РФ «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

2.12. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

2.13. При исчислении средней заработной платы для оплаты ежегодного отпуска учитываются периоды в соответствии с законодательством РФ.

2.14. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

2.15. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

2.16. Работникам, достигшим юбилейных дат: 50, 55, 60 лет, возможно оказание материальной помощи из внебюджетных средств на основании их заявления в пределах фонда оплаты труда.

2.17. Премирование Работников осуществляется в целях повышения качества работы, ориентированного на конечный результат, усиления ответственности, стимулирования творческого подхода к работе, оптимизации расходов за выполнение особо важных и срочных работ, а также по итогам работы за квартал при наличии средств.

**3. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ,**

**ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ**

3.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;

- при направлении в служебные командировки;

- при совмещении работы с обучением;

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;

- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. Работодатель обеспечивает следующие выплаты

3.2.1. В случае временной нетрудоспособности работника работодатель обязан оплачивать на основании представленного листка по временной нетрудоспособности первые три дня за счет средств Работодателя в размере и на условиях, установленных Положением об обеспечении пособиями по социальному страхованию.

3.3. Гарантии и компенсации.

3.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные расходы в соответствии с действующим законодательством РФ.

**4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

 4.1. Стороны подтверждают:

 4.1.1. Для Работников учреждения Работодателем является данное образовательное учреждение.

4.1. 2. Трудовой договор с Работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов Работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора Работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Условия трудового договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с трудовым законодательством являются недействительными.

До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

4.1.3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

4.1.4. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с Работниками ставит в известность об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров Работников.

**5.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха Работников исходят из того, что:

5.1.1 В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

5.1.2. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.ст. 91, 189 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми Работодателем.

5.1.3. Для руководящих Работников, Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

5.1.4. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других Работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода Работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году. Руководитель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

5.1.5. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п.8 настоящего раздела.

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

5.1.6. Учебная нагрузка педагогическим Работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных Работников в соответствующих отпусках.

5.1.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- восстановления (по решению суда) на работе Работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется.

5.1.9. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;

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

5.1.10. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и по­вышения квалификации.

5.1.11. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.13. Привлечение Работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.14. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические Работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

5.1.15. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем может осуществляться с согласия Работника.

Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника.

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом Работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех Работников.

5.2.2. В случае предоставления педагогическим Работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объёме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении Работника. Педагогическим Работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.2.3. Педагогическим Работникам учреждения в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

5.3. В соответствии со статьей 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работникам по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязуется предоставлять Работникам отпуск по их заявлению в связи:

- с регистрацией брака – до 5 дней;

- с регистрацией брака детей работника – до 2 дней;

- с рождением или усыновлением ребенка – до 5 дней;

- с проводами в армию – до 2 дней;

- со смертью близких родственников – до 3 дней,

в других случаях по договоренности между Работодателем и Работником.

5.4. Работодатель обеспечивает педагогическим Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. В том числе, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.5. Дежурство педагогических Работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.6. Стороны согласились, что Работодатель в исключительных случаях в интересах Работников и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

**6. ОХРАНА ТРУДА**

6.1.Работодатель обязуется:

6.1.1. Ежегодно рассматривать на совместных заседаниях проблемы производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также выполнять программу по охране труда Работников, раздела «Охрана труда» коллективного договора.

6.1.2. Осуществлять учет и анализ причин производственного травматизма Работников и несчастных случаев с обучающимися, обобщать государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда).

6.1.3. Обеспечивать участие представителей коллектива в расследовании несчастных случаев, на производстве.

6.1.4. Организовывать проведение аттестации рабочих мест в установленные сроки.

6.1.5. Обеспечивать Работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами.

6.1.6. Приостанавливать частично или полностью деятельность училища при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и Работников до полного устранения причин опасности.

6.1.7. Привлекать в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативно-правовых документов по обеспечению образовательного процесса.

6.1.8. Выделять средства на охрану труда из всех источников финансирования, что уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к коллективному договору.

6.1.9. Создавать службы (комиссии) по охране труда в соответствии с требованиями ст. 217 Трудового кодекса РФ.

6.1.10. Обеспечивать за счет средств учреждения обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) Работников, в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму.

6.1.11. Обеспечивать дезинфицирующими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда

6.1.12. Организовывать прохождение Работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

6.1.13. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

6.1.14. Не допускать Работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.

6.1.15. Проводить систематический контроль при обеспечении безопасных условий трудового и образовательного процесса, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.16. Разрабатывать и утверждать сроки проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

6.1.17.Обеспечивать беспрепятственный доступ представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

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

6.1.19.Обеспечивать обучение по охране труда и технике безопасности в установленные сроки.

6.1.20. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

6.1.21.Обеспечивать реализацию права Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в училище либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

6.2.Профсоюзная организация:

6.2.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровье и безопасные условия труда.

6.2.2. Организует проверки состояния охраны труда, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Договором, соглашениями и программами по безопасности в училище.

6.2.3. Участвует в комиссиях по аттестации рабочих по приемке училища к новому учебному году, доводит до сведения Работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

6.2.4. Оказывает практическую помощь всем Работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

6.2.5.Осуществляет общественный контроль за состоянием условий охраны труда.

6.2.6.Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда из состава профсоюзного комитета.

6.2.7.Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитета (комиссий) по охране труда в училище.

6.2.8.Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждениях образования.

6.2.9. Принимает участие в разрабатывает раздел коллективного договора «Охрана труда», разрабатывает приложение к коллективному договору – Соглашение по охране труда.

6.2.10.Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

6.2.11. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который дает оценку степени вины потерпевшего и направляют заключение в комиссию по расследованию данного случая.

6.2.12. В случаях ухудшения условий учебы, труда (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе выносить представление руководителю образовательного учреждения, о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

6.3. Стороны Договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных Работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

**7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

7.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействуют занятости высвобождаемых работников.

7.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

7.2.1. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

7.2.2. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя, либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве.

7.2.3. Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата Работников.

7.2.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют следующие лица:

- пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);

- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;

- отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет.

7.2.5. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором. Увольнение Работника училища по инициативе администрации этого учреждения до истечения срока действия трудового договора возможно при:

- повторном в течение года грубом нарушение Устава учреждения;

- применение, в том числе однократном, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося;

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения ст.81 ТК РФ. Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться Работодателем администрацией без согласия профсоюзной организации.

7.2.6. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

7.2.7. Проведение аттестации один раз в 5 лет с целью подтверждения соответствия педагогических Работников занимаемой должности в отношении педагогических Работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).

7.2.8. Проведение аттестации для установления соответствия уровня квалификации Работника требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям.

**8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников:

8.1.1. Единовременную выплату сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации, в случае смерти Работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, семье умершего, представившей свидетельство о смерти, в размере одного должностного оклада.

8.1.2. Единовременную выплату руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск, в размере одного должностного оклада при наличии средств.

8.1.3. Выплату единовременного пособия в размерах, предусмотренных действующим положением на рождение ребенка при предоставлении подтверждающих документов.

8.2. Работодатель обязуется помимо обязательств, гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством:

8.2.1. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливать локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8.2.2. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых Работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

**9. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

 **ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ**

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. Контроль выполнения Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

9.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Договора.

**10. ОБЯЗАННОСТИ, ПРАВА И ГАРАНТИИ**

 **ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

10.1. Профсоюзная организация выступает инициатором и ведет коллективные переговоры с администрацией по заключению коллективного договора, в вопросах найма и увольнения, улучшения условий труда и его оплата, установление льгот и гарантий.

10.2. Профсоюзная организация принимает участие в распределении и использовании средств социального страхования, приобретения путевок на санаторно-курортное лечение, в детские оздоровительные комплексы.

10.3. Согласно ст.28 п.3 Федерального закона «О профессиональных союзах» их правах и гарантиях их деятельности» Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы по заявлениям Работников в размере 1%..

10.4. Согласно закона РФ «О правах профсоюзов РФ и гарантиях деятельности» не освобожденных председателей профкома без согласования с вышестоящим профсоюзным органом, нельзя отстранить от занимаемой работы.

**11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

11.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 30 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Профком обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.6. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.8. Настоящий Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.9. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит ликвидации (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

11.10. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

11.11. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором под роспись.

11.12. Коллективный договор вступает в силу с 1 января 2014 года.

|  |  |
| --- | --- |
| от работников:Представитель работников\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.В. Мирошник\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014 г. | от работодателя:Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В. Ядова\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014г. |